Die Arbeiterfrage in den europäischen Landwirtschaftsbetrieben und im Bergbau Tropisch-Afrikas

unter beſonderer Berückſichtigung Deutſch-Oſtafrikas (engliſcher Mandatsteil), Kenyas und Ugandas

DISSERTATION

zur Erlangung des Staatswissenschaftlichen Doktorgrades
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Hansischen Universität zu Hamburg

vorgelegt von

DETLEF HARDER
aus Neumünster/Holstein

Hamburg 1939

Gutachter: Prof. Dr. v. Mühlenfels

Mitgutachter: Prof. Dr. Eisfeld

Tag der mündlichen Prüfung: 22. Juli 1939.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Druck: Hansischer Gildenverlag, Hamburg 11, Catharinenstraße 21

MEINEN ELTERN ZUGEEIGNET!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548128_0127

GLIEDERUNG.

Seite

Vorwort ... 5
Einführung ... 7
A. Der Arbeitermangel als allgemeines wirtschaftliches Problem in Tropisch-Afrika ... 9
1. Die Ursachen des Arbeitermangels ... 9
a) Bevölkerungszahl ... 9
b) Bevölkerungsbewegung ... 11
Bevölkerungszuwachs — Kindersterblichkeit — Wanderungen
c) Krankheiten ... 13
2. Faktoren, die von der Lohnarbeit abhalten ... 14
a) Faulheit ... 14
b) Möglichkeiten der selbständigen Eingeborenenwirtschaft ... 15
c) Sklavenzeit und Zwangsarbeitserinnerungen ... 16
3. Faktoren, die zur Lohnarbeit veranlassen ... 17
a) Psychologische Faktoren ... 17
b) Wirtschaftliche Faktoren ... 17
aa) Bodenknappheit und Nahrungsmittelmangel ... 17
bb) Steuerdruck ... 18
cc) Stammesverpflichtungen ... 19
dd) Frauenkauf ... 20
ee) Zivilisatorische Bedürfnisse ... 20
4. Transportschwierigkeiten ... 21
a) Technische Schwierigkeiten ... 21
b) Klimatische Schwierigkeiten ... 22
5. Struktur der Arbeiternachfrage ... 23
6. Die Auswirkungen des Arbeitermangels — unter besonderer Berücksichtigung der Wanderungen ... 24
7. Mittel zur Behebung des Arbeitermangels auf lange Sicht ... 29
a) Bevölkerungspolitische Maßnahmen ... 29
b) Leistungssteigerung ... 31
c) Stabilisierung der Arbeiterschaft ... 36
B. Die Arbeiterbeschaffung und ihre Probleme ... 38
1. Methoden der Arbeiterbeschaffung ... 38
a) Sklaverei ... 38
b) Zwangsarbeit ... 38
c) Anwerbung ... 42
aa) Entwicklung der Anwerbung ... 42
bb) Die Träger des Anwerbeverfahrens ... 43
I. Berufswerber ... 43
II. Regierungsstellen und Eingeborenenbehörden ... 44
III. Arbeitgeberorganisationen ... 45
cc) Die Grenzen der Anwerbung ... 46
dd) Entwicklungstendenzen ... 49
d) Selbständige Arbeitssuche ... 50

Seite

2. Der Wettbewerb um den Arbeiter 52
3. Lohnarbeit und Stammesgemeinschaft 54
a) Die Bedeutung der Stammesgemeinschaft für die Lohnarbeit 54
aa) Förderung und Hemmung der Lohnarbeit durch den Stamm .. 54
bb) Die Gesundheitsverhältnisse im Stamm und ihre Bedeutung für die Lohnarbeit 55
cc) Der Stamm als Notunterschlupf 57
b) Die Bedeutung der Lohnarbeit für die Stammesgemeinschaft 58
aa) Gesundheitliche Einflüsse 58
bb) Moralische und soziale Einflüsse 59
cc) Wirtschaftliche Einflüsse 61

C. Das Arbeitsverhältnis und seine Probleme 63
1. Form, Inhalt und Dauer der Arbeitsverträge 63
a) Die Form der Arbeitsverträge 63
aa) Die Form der Arbeitsverträge im allgemeinen 63
Mündlich — schriftlich — unter Mitwirkung der Verwaltung — Durchlöcherung des Kontraktzwanges
bb) Die Form der Arbeitsverträge in den einzelnen Ländern 65
Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) — Kenya — Uganda — Nigerien — Goldküste — Französische Kolonien — Belgisch-Kongo — Portugiesische Kolonien
b) Der Inhalt der Arbeitsverträge 66
aa) Der Inhalt der Arbeitsverträge im allgemeinen 66
bb) Der Inhalt der Arbeitsverträge im einzelnen 67
I. Löhne 67
α) Die Bedeutung der Löhne 67
β) Die Höhe der Barlöhne 68
γ) Zahlung der Löhne 71
Truckverbot — Vorschußregelung — Lohnrückbehaltung
II. Arbeitszeit 73
III. Unterkunft 74
Bergbau — Landwirtschaft
IV. Verpflegung 75
V. Frauen- und Kindermitnahme 77
c) Dauer der Arbeitsverträge 78
Gesetzliche Begrenzung der Kontraktzeit — Vertragszeit — Tatsächliche Arbeitszeit
2. Die Lebensbedingungen des Arbeiters im Bergbau und landwirtschaftlichen Großbetrieb 80
Freizeit — Alkoholfrage — Frauenfrage — colour-bar
3. Das Identifizierungsproblem 84
Bedeutung für den Arbeitgeber — Bedeutung für den Arbeitnehmer — Methoden der Identifizierung — Paßgesetze — Fingerabdrücke — Metallzeichen — Arbeitsbücher — Schlußfolgerungen
4. Strafbestimmungen 87

D. Staat und Lohnarbeit 90
1. Grundsätzliches und Allgemeines 90
2. Sozialgesetzgebung 93
a) Arbeitslosenfürsorge 94
b) Krankenfürsorge 94
c) Unfallfürsorge 94
3. Überwachung der Sozialgesetzgebung 96

VORWORT.

Die deutsche Kolonialforderung steht heute mehr denn je im Vordergrund des politischen Interesses.

In Anbetracht dieser Sachlage ist es eine politische Notwendigkeit, die kolonialen Verhältnisse durch wissenschaftliche Bearbeitung dem Verständnis zu erschließen.

Insbesondere gilt es, in die Entwicklung des Koloniallebens in den letzten zwanzig Jahren Einblick zu gewinnen und die Erfahrungen, die die Kolonialvölker in dieser Zeit gesammelt haben, einer zukünftigen deutschen Kolonialpolitik als Erkenntnisgrundlage nutzbar zu machen.

Die vorliegende Arbeit soll diese Erfahrungen zusammenfassend darstellen. Sie verdankt ihre Entstehung nicht zuletzt den Anregungen und der Unterstützung, die der kolonialwissenschaftlichen Forschung an der Hansischen Universität von der Gesellschaft der Kaufleute im Hansischen Hochschulring zuteil geworden ist.

Detlef Harder.

EINFÜHRUNG.

In Tropisch-Afrika waren im Anfangsstadium kolonialer Betätigung vor allem Sklaven, Elfenbein und Gewürze Gegenstand des Handelsverkehrs.

Die Eingeborenen wurden damals in der Hauptsache nur als Träger in Dienst genommen.

Als in der Folgezeit die kolonialen Produktionsinteressen immer mehr in den Vordergrund traten und man dazu überging, die Kolonien durch Ausbeutung der Bodenschätze und durch Anlage von Pflanzungen zu entwickeln, wuchs sprunghaft der Bedarf an eingeborenen Arbeitskräften.

Da die Entwicklung der kolonialen Produktion weitgehend von der Verkehrserschließung des Landes abhängig ist, führte die koloniale Entwicklung weiter zu einer gewaltigen Steigerung des öffentlichen Arbeiterbedarfs.

Mangels einwandfreier Unterlagen war man in der Vergangenheit leicht geneigt, die Kolonien — aufs Ganze gesehen — als „praktisch unerschöpfliche Menschenreservoire" zu betrachten.

Erst in den der Weltwirtschaftskrise vorhergehenden Jahren der Hochkonjunktur, die zu einer stürmischen Entwicklung der kolonialen Gebiete führten, wurde man sich in weiteren Kreisen der Grenzen bewußt, die der Inanspruchnahme der schwarzen Arbeitskraft gesetzt sind; nachdem bereits vor dem Kriege — insbesondere in den deutschen Kolonien — sich die zuständigen Stellen mit dieser Frage befaßt hatten.

Schwere soziale Schäden, die als Folgeerscheinung der Ausdehnung der Produktion sichtbar wurden, veranlaßten die belgische Regierung, bereits im Jahre 1924 eine Kommission zur Untersuchung der Arbeitsfrage in Belgisch-Kongo einzusetzen.

Dank der Initiative des belgischen Königs und des derzeitigen Generalgouverneurs von Belgisch-Kongo, Ryckmans, ist Belgien auch seither in der Behandlung der kolonialen Arbeiterfrage führend geblieben[1].

In den britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas ist man beispielsweise erst heute — nach der im Jahre 1937 erfolgten Ernennung Majors G. H. J. Orde-Browne zum Labour Adviser des Britischen Kolonialamtes im Begriff, die für eine zentrale Regelung der Arbeiterfrage erforderlichen Untersuchungen durchzuführen.

---

[1] Eine Anschauung von der schnellen, ja überstürzten Entwicklung Belgisch-Kongos vermittelt die Tatsache, daß die Zahl der in europäischen Unternehmungen tätigen Arbeiter von 45 702 im Jahre 1916 auf 409 665 im Jahre 1930 stieg. (Lord Hailey: An African Survey, 1938, S. 702.)

Man wird sich jedoch überall in steigendem Maße bewußt, daß einmal eingeborene Arbeitskräfte für die Entwicklung der Kolonien nicht unbeschränkt zur Verfügung stehen, und daß zum anderen die kolonialen Produktionsmöglichkeiten wesentlich durch die vorhandenen Arbeitskräfte bedingt sind.

Daraus ergibt sich weiter, daß die Arbeitskräfte das größte wirtschaftliche Aktivum einer jeden Kolonie wie eines jeden Landes bilden, eine Erkenntnis, die heute auch im Bereich des deutschen Wirtschaftslebens immer klarer in Erscheinung tritt.

Die vorliegende Arbeit stellt im ersten Teil den Arbeitermangel als allgemeines wirtschaftliches Problem in Tropisch-Afrika heraus; alsdann werden die Probleme der Arbeiterbeschaffung und des Arbeiterverhältnisses behandelt. Im Anschluß an die Darstellung der Beziehungen zwischen „Staat und Lohnarbeit" im kolonialen Raum werden abschließend einige Gedanken über die Behandlung der Arbeiterfrage im Rahmen einer zukünftigen deutschen Kolonialpolitik zum Ausdruck gebracht.

Im Anhang wurde kurz die Entwicklung und gegenwärtige Lage der eingeborenen Arbeiterfrage in den drei wichtigsten ostafrikanischen Gebieten — Deutsch-Ostafrika (englischer Mandatsteil), Kenya und Uganda — dargestellt.

A. Der Arbeitermangel als allgemeines wirtschaftliches Problem in Tropisch-Afrika:

1. Die Ursachen des Arbeitermangels.

a) Bevölkerungszahl.

In Tropisch-Afrika fehlt es zur einwandfreien Kenntnis der Bevölkerungszahl und der Bevölkerungsbewegung in der Regel noch an genauen Unterlagen.

Die ermittelten und veröffentlichten Zahlen beruhen größtenteils auf Schätzungen und enthalten sonach erhebliche Fehlerquellen[1].

Im allgemeinen rechnet man mit einem Fehlerspielraum von 10 und mehr v. H. Es muß jedoch bemerkt werden, daß die Schätzungsmethoden in Tropisch-Afrika von Land zu Land verschieden sind, so daß ein allgemeines Urteil nur unter Einschränkungen Geltung beanspruchen kann.

In Anbetracht der Ungenauigkeit des zur Verfügung stehenden statistischen Materials erscheint es sinnvoll, die Zahlenangaben, soweit deren Richtigkeit nicht außer Zweifel steht, in stark abgerundeter Form zu verwenden, um den täuschenden Eindruck der Exaktheit zu vermeiden.

Von den rund 2 Milliarden Menschen, die die Erde bevölkern, leben etwa 140 Millionen in Afrika auf einem Flächenraum von 29 207 100 qkm, so daß sich für Afrika insgesamt eine durchschnittliche Bevölkerungsdichte von 5 je qkm ergibt.

Die Gesamtzahl der Eingeborenen Tropisch-Afrikas wurde von Sapper[2] im Jahre 1918 auf 95 Millionen auf einer Fläche von 19,5 Mill. qkm geschätzt; die Wüsten eingerechnet, was ebenfalls einer mittleren Bevölkerungsdichte von 5 je qkm entspricht.

Die Mittelwerte über die Bevölkerungsdichte haben jedoch für eine wissenschaftliche Betrachtung der Bevölkerungsverhältnisse nur einen beschränkten Wert, da die Bevölkerung in Tropisch-Afrika sehr ungleich im Raum verteilt ist.

Die Wüsten — die Sahara ist fast so groß wie Europa —, die Urwälder und gewisse Hochlandgebiete, z. B. in Kamerun, sind fast völlig menschenleer.

---

1 Vgl. Robert R. Kuczynski: „Colonial Population", London 1937.
2 Thorbecke: Das tropische Afrika, Berlin 1928, S. 16.

In Französisch-Äquatorialafrika entfallen beispielsweise nur 1,4 Bewohner auf den qkm[3]; für Nordrhodesien und Französisch-Westafrika lauten die entsprechenden Zahlen 1,8 bzw. 3,1[4].

Andererseits gibt es auch Gebiete mit stärkerer Bevölkerung.

Mit am dichtesten ist die Bevölkerung in Tropisch-Afrika in dem unter belgischem Mandat stehenden Gebiet von Ruanda und Urundi, das mit 63,7 Bewohnern je qkm europäische Bevölkerungsdichte aufweist. Relativ dicht bevölkerte Gebiete sind weiterhin Nigerien (20 je qkm), Njassaland (16 je qkm), Uganda und Togo (15 je qkm).

Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) hat eine mittlere Bevölkerungsdichte von 5,5 je qkm aufzuweisen. Für Kamerun lautet die entsprechende Zahl 6,5 je qkm; französisches und englisches Mandatsgebiet zusammengerechnet.

Auch innerhalb der einzelnen Kolonialgebiete ist die Bevölkerung sehr unterschiedlich verteilt.

Von Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) sagt man, daß fünf Sechstel der Bevölkerung ein Sechstel der Fläche bewohnen. Im einzelnen variiert die Bevölkerungsdichte von 43,1 je qkm im Rungwebezirk bis zu 0,65 je qkm im Masai-Distrikt. — In Kenya sind etwa drei Fünftel des Flächenraumes so gut wie unbewohnt.

In Kamerun gibt es hingegen im Bezirk von Dschang einen Unterbezirk, in dem die Bevölkerungsdichte auf 68,9 je qkm steigt[5].

In Nigerien ist es sogar zur Bildung von Ballungszentren in Form von Eingeborenen-Großstädten gekommen. Wie in Europa, so entstanden auch hier die Großsiedlungen aus einem Schutzbedürfnis gegen feindliche Überfälle. — Nach der Befriedung Nigeriens durch die Engländer sollen gewisse Auflockerungstendenzen unverkennbar sein. Immerhin verfügt die Stadt Ibadan auch heute noch über rund 140 000 Einwohner. Es folgen Ede, Iwo, Oshoghbo mit je etwa 50 000 Bewohnern.

Der Hauptgrund für die ungleiche Verteilung der Bevölkerung im afrikanischen Raum ist — abgesehen von den Besonderheiten der Bodenbeschaffenheit: Wüste, Urwald, Hochland — in den Wasserverhältnissen zu sehen. Die Wasserfrage ist in Tropisch-Afrika eine Lebensfrage. Durch sie wird das für eine Siedlung in Frage kommende Gebiet bestimmt. Die Bodenbeschaffenheit ist erst in zweiter Linie von Bedeutung[6].

Zusammenfassend ist festzustellen: Tropinsch-Afrika ist im allgemeinen dünn bevölkert, es ist daher — Siedlungsfähigkeit vorausgesetzt — im wahrsten Sinne des Wortes ein „Raum ohne Volk".

---

[3] Lord Hailey: a. a. O., S. 703.

[4] Statistical Year-Book of the League of Nations, 1937/38, S. 16.

[5] Reinhold Schober: Kamerun, Neuzeitliche Verwaltungsprobleme einer tropischen Kolonie. Berlin 1937, S. 44.

[6] Vgl. Bevölkerungs- und Bodenbenutzungskarte von Gillman (Anlage zum Mandatsbericht Tanganjika 1935).

b) Bevölkerungsbewegung.

Bevölkerungszuwachs — Kindersterblichkeit — Wanderungen.

Nach Westermann[7] ist anzunehmen, daß im Jahre 1650 die Bevölkerung Europas und Afrikas je etwa 100 Millionen betrug; heute hat Europa etwa 520 Millionen und Afrika etwa 140 Millionen Einwohner. — Einer anderen Schätzung zufolge hat sich die afrikanische Bevölkerung von 134 Millionen im Jahre 1913 auf 145 Millionen im Jahre 1935 vermehrt[8]. Auf Grund sorgfältiger und kritischer Würdigung der vorhandenen kolonialstatistischen Unterlagen kommt Kuczynski zu dem Ergebnis, daß man nicht sagen könne, ob die Bevölkerung Afrikas während der letzten hundert Jahre zu- oder abgenommen habe[9].

Was die Bevölkerungsbewegung in den einzelnen Ländern Tropisch-Afrikas anbetrifft, so hat man für Nordrhodesien berechnet, daß sich dort die eingeborene Bevölkerung von 1921 bis 1931 um 32,9 v. H. vermehrt hat. Wenn die Entwicklung in gleicher Weise verläuft, so erklärt man, dürfte sich die eingeborene Bevölkerung in 35 bis 40 Jahren verdoppeln[10].

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) hat man für den gleichen Zeitraum eine Bevölkerungsvermehrung von 22,3 v. H. festgestellt, was einem jährlichen Zuwachs um 2,2 v. H. entspricht[11]. Zu annähernd gleichen Ergebnissen ist man auf Grund örtlicher Untersuchungen in den Missionen von Muyaga und Rusengo in Ruanda-Urundi gekommen[12].

In Belgisch-Kongo hat man 1935 in den statistisch erfaßten Gebieten (590 782 Einwohner in 450 „groupements") einen Geburtenüberschuß von 6,49 je Tausend Bewohner festgestellt. Am schlechtesten ist hier die statistische Lage in Tshuapa in der Äquatorialprovinz mit einer Bevölkerungsverminderung um 6,10 je Tausend[13]. An der Goldküste betrug der Geburtenüberschuß in 35 „Zentren" = 9 v. H. der Bevölkerung, im Jahre 1936 10 je Tausend[14].

Von wesentlicher Bedeutung für die Bevölkerungsbewegung ist der Grad der Säuglingssterblichkeit. Mangels ausreichender Unterlagen ist es nicht möglich, einen allgemeinen Satz der Kindersterblichkeit in Tropisch-Afrika aufzustellen. Das vorliegende Material ist jedoch im einzelnen zur Aufhellung des Bildes nicht ohne Wert.

In Lagos nahm die Säuglingssterblichkeit von 450 auf 1000 Geburten in der Zeit von 1898 bis 1900 bis zu 130 auf 1000 Geburten im Jahre 1931 ab[15]. An der Goldküste wurde auf Grund örtlicher Untersuchungen von 1933 bis 1936 folgende Entwicklung der Säuglingssterblichkeit festgestellt:

---

7 Diedrich Westermann: Der Afrikaner heute und morgen, Essen 1937, S. 346.
8 Institute of International Affairs: The Colonial Problem, S. 136.
9 Lord Hailey: a. a. O., S. 125.
10 Merle Davis: Modern Industry and the African. London 1933, S. 34.
11 Mandatsbericht Tanganjika, 1937, S. 166.
12 Mandatsbericht Ruanda-Urundi, 1933, S. 70.
13 Documentation Coloniale Comparée, 1936, S. 17, Bd. I.
14 A. R. Gold Coast 1936/37, S. 9 und 10.
15 Royal Institute of International Affairs: The Colonial Problem, 1937, S. 133.

1933	100
1934	105
1935	127
1936	108
1937	117

Für die Reservationen der Eingeborenen von Kenya ist auf Grund örtlicher Feststellungen eine Kindersterblichkeit von etwa 25 v. H. anzunehmen[16].

In Uganda beträgt diese in der Nordprovinz 356,5 v. T. und fällt bis 72,1 v. T. im Gebiet von Entebbe[16]. Nach einer anderen Quelle betrug die Kindersterblichkeit im Jahre 1937 durchschnittlich 155,67 je 1000 (1926: 276!)[17]. Für Nordrhodesien lautet die entsprechende Zahl 179 v. T.[18].

Für die britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas insgesamt wurde ein Satz der Kindersterblichkeit von 172,8 v. T. berechnet[16].

Außerordentlich hoch ist die Säuglingssterblichkeit in Kamerun, wo sie nach Angabe Schobers zwischen 55 und 65 je 100 Lebendgeborene schwankt. Versuche haben hier ergeben, daß es nach Einrichtung örtlicher Säuglingsdienste in kürzester Zeit möglich war, den Todessatz um über 40 v. H. (von etwa 60 v. H. auf 20 v. H.) zu senken.

Schober[19] schreibt in diesem Zusammenhang: „Wenn es gelingt, die Säuglingssterblichkeit von 60 je 100 Neugeborene auf 20 zu senken, so ergäbe dies eine Vermehrung der Einjährigen um 100 v. H., da anstatt der bisher 40 nun 80 Säuglinge das erste Lebensjahr vollenden würden."

Wenn auch bei einer Würdigung dieser Angaben berücksichtigt werden muß, daß in Kamerun auf dem Gebiet der Säuglingssterblichkeit die Verhältnisse besonders ungünstig zu liegen scheinen, so legen doch andererseits die genannten Zahlen Zeugnis ab von den großen bevölkerungspolitischen Möglichkeiten, die die Bekämpfung der Kindersterblichkeit im tropischen Raum zur Beseitigung des Arbeiter- und Bevölkerungsmangels auf lange Sicht bietet.

Die Bedeutung der Wanderungen als Ursache des Arbeitermangels ist im einzelnen nicht genau zu erfassen. In der Regel werden Wanderungen nicht Ursache, sondern Folge eines Arbeitermangels sein und sonach auf die Arbeitsmarktlage ausgleichend wirken.

Es sind jedoch Fälle denkbar, wo Wanderungsbewegungen ursächlich für einen Arbeitermangel sein können.

Die Wanderungen aus dem Niger- und dem oberen Voltagebiet Französisch-Westafrikas nach der Goldküste — vermutlich über 200 000 Personen — werden häufig in diesem Zusammenhang genannt. Die Franzosen pflegen als Ursache dieser Wanderungsbewegung die verhält-

---

[16] Lord Hailey: a. a. O., S. 128.

[17] Annual Report Uganda 1937, S. 7.

[18] Report of the Commission Appointed to Enquire into the Financial and Economic Position of Northern Rhodesia. London 1938 (zit.: Report into Financial and Economic Pos.), S. 7.

[19] Vgl. Schober: a. a. O., S. 115/116.

nismäßig hohen Löhne der britischen Kolonie anzugeben[20]. Es ist jedoch anzunehmen, daß der Wunsch, den zwangsmäßigen Rekrutierungen militärischer Art der französischen Kolonialbehörde zu entgehen, bei den in Frage stehenden Eingeborenen eine wesentliche Rolle spielen dürfte.

Abgesehen von solchen — seltenen — Fällen ist jedoch anzunehmen, daß die Wanderungsbewegungen als Ursache des Arbeitermangels an Bedeutung verlieren, da eine Kolonialverwaltung in heutiger Zeit bei ernstem Willen über genügend Mittel und Wege verfügen dürfte, um wesentliche unerwünschte Wanderungen zu verhindern.

c) Krankheiten.

Wie des näheren im Abschnitt „Die Gesundheitsverhältnisse im Stamm und ihre Bedeutung für die Lohnarbeit[21]" ausgeführt wird, ist die Bevölkerung Tropisch-Afrikas aus gesundheitlichen Gründen zu einem großen Teil für die Lohnarbeit ungeeignet. Vielfach beruht der schlechte Gesundheitszustand der Bevölkerung auf Unterernährung, da die Ernährungsstoffe infolge der Regenzeit ungleichmäßig anfallen und es weiterhin vielfach der üblichen Eingeborenennahrung an wesentlichen Nahrungsbestandteilen fehlt[22].

Weiterhin muß in Betracht gezogen werden, daß in Tropisch-Afrika die „Feinde des Lebens" zahlreicher sind als bei uns, so daß ein Vergleich der Gesundheitsverhältnisse mit europäischen Verhältnissen nur mit Vorbehalt möglich ist. Insbesondere leiden die Eingeborenen an Schlafkrankheit, Lepra, Malaria, Schwarzwasserfieber, Blattern, Hakenwurm, Syphilis, Tuberkulose und tropischen Geschwüren aller Art.

Am gefährlichsten ist zweifellos die Schlafkrankheit, die infolge ihres ansteckenden Charakters dazu geführt hat, daß beispielsweise in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) ganze Bezirke für die Anwerbung von Arbeitskräften geschlossen werden mußten[23].

In Kamerun wurden im Jahre 1934 etwa 600 000 Eingeborene in den Urwaldgebieten untersucht und dabei festgestellt, daß bei über 36 000 Eingeborenen eine Behandlung und Überwachung wegen Schlafkrankheit erforderlich war. Im gleichen Jahre wurden in Kamerun 6300 Leprakranke festgestellt. Weit über die Hälfte Kameruns weist einen Hundertsatz an Syphilitikern von über 10 auf[24]. Als Ursache des Arbeitermangels spielen die Krankheiten in Tropisch-Afrika ohne Zweifel eine erhebliche Rolle. Und zwar in zweierlei Hinsicht. Einmal wird das Arbeiterangebot durch die Tropenkrankheiten unmittelbar verringert, zum anderen werden die vorhandenen Lohnarbeiter durch Krankheiten — von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Darmkrankheiten (Hakenwurm) — in ihrer Leistungsfähigkeit beein-

---

20 Intern. Arbeitsamt, Intern. Jahrbuch der Sozialpolitik, 1936/37, S. 603.

21 Vgl. S. 55 f.

22 Vor allem Eiweiß- und Vitaminmangel.

23 Report of the Committee Appointed to Consider and Advise on Questions Relating to the Supply and Welfare of Native Labour in the Tanganyika Territory (zit. Tanganjika-Report), 1938, S. 11.

24 Schober: a. a. O., S. 113.

trächtigt, so daß sich hieraus ein „zusätzlicher" Arbeiterbedarf ergibt, der wiederum zur Verschärfung des Arbeitermangels beiträgt. Über das Ausmaß der Beeinflussung des Arbeitsmarktes durch Krankheiten kann jedoch im einzelnen nichts Bestimmtes gesagt werden, da es einerseits an den erforderlichen Unterlagen fehlt und andererseits die tropischen Krankheiten und Seuchen zeitlich und örtlich in wechselnder Stärke in Erscheinung zu treten pflegen.

2. Faktoren, die von der Lohnarbeit abhalten.

a) Faulheit.

Die Unternehmer pflegen vielfach die „Faulheit" der Eingeborenen als Haupthemmnis zur Annahme von Lohnarbeit anzugeben. In Verbindung hiermit werden meist geeignete staatliche Maßnahmen gefordert, um den Eingeborenen zur Arbeit zu „erziehen".

Es kann zugegeben werden, daß der Eingeborene die Lohnarbeit in der Regel als mehr oder weniger notwendiges Übel ansieht.

Bei den meisten Menschen liegen die Dinge aber derart, daß die Verrichtung von Lohnarbeit nicht auf Grund eines natürlichen Arbeitsdranges, sondern aus besonderen Beweggründen — meist wirtschaftlicher Natur — erfolgt.

Bei der Beurteilung der afrikanischen Verhältnisse ist zu berücksichtigen, daß der schwarze Arbeiter bis jetzt noch keineswegs Arbeiter im europäischen Sinne geworden ist. Für die meisten Eingeborenen ist noch heute das Leben innerhalb des Stammes das natürliche Leben. Die vorübergehende Arbeit in europäischen Unternehmungen gilt vielfach nur als ein zur Geldbeschaffung erforderliches Übel.

Man muß sich vergegenwärtigen, daß die Arbeit als sittlicher Faktor eine Kulturerscheinung ist, die im Verlaufe der Menschheitsgeschichte erst sehr spät ihre Anerkennung fand.

Man darf des weiteren nicht übersehen, daß vergleichsweise noch vor wenigen Jahren in Deutschland eine umfangreiche Propaganda für notwendig gehalten wurde, um die gebührende Achtung der Handarbeit und Lohnarbeit im deutschen Volke zu erzielen. Entsprechend wäre auch im afrikanischen Raum die Entwicklung eines Arbeitsethos anzustreben. Es kann kein Zweifel sein, daß die Erziehung der Eingeborenen zur Achtung der Hand- und Lohnarbeit ein wichtiger Beitrag zur Lösung des Arbeiterproblems sein würde.

Die besten Arbeitskräfte stellen erfahrungsgemäß die Stämme, bei denen im Rahmen der Stammesgemeinschaft die Männer die Feldarbeiten verrichten. Den Hirtenvölkern fehlt es meist an der erforderlichen Ausdauer. Von alten Kriegerstämmen wird berichtet, daß sie die Lohnarbeit ablehnen, aber bereit sind, als Dienstboten tätig zu sein[25]. Unter den Faktoren, die von der Lohnarbeit abhalten, spielen schlechte Erfahrungen mit der Lohnarbeit, die sich leicht herumzusprechen pflegen,

[25] Lord Hailey: a. a. O., S. 694.

insbesondere auch die Nichteinhaltung von Versprechungen gewissenloser Anwerber und Arbeitgeber, eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Wie in anderem Zusammenhang ausgeführt wird[26] (Abschnitt „Selbständige Arbeitssuche") ist festzustellen, daß die Eingeborenen in steigendem Maße selbständig um Lohnarbeit nachsuchen.

Bei den stammesentfremdeten Eingeborenen der Industriezentren scheint sich heute die Bildung einer seßhaften Arbeiterschaft anzubahnen.

b) Möglichkeiten der selbständigen Eingeborenenwirtschaft.

Bei einem gegebenen Geldbedarf kann der Eingeborene sich das erforderliche Geld dadurch beschaffen, daß er ein Stück Land bebaut und einen Teil seiner Ernte an den Markt bringt.

Voraussetzung ist hierbei, daß der Eingeborene über das zum Anbau erforderliche Land verfügt und vor allem, daß für die angebauten Produkte ein Markt besteht. Das letztere ist aber nur in Gegenden der Fall, die dem Verkehr bereits erschlossen sind. Andernfalls erweisen sich die Transportschwierigkeiten als derart kostensteigernd, daß ein Anbau für den Markt nicht lohnend ist.

Bei günstigen Verkehrsverhältnissen kommen für einen Anbau im Rahmen der Eingeborenenwirtschaft vor allem in Frage: Eingeborenennahrungsmittel für die großen Verbrauchszentren — Bergwerke und Städte; weiterhin Baumwolle, Kaffee, Kakao, Erdnüsse, Palmkerne, Palmöl und dergleichen.

Bei dem ewigen Auf und Ab der Rohstoffpreise im Zeichen der für Afrika noch weitgehend bestimmenden liberalen Wirtschaftsordnung trägt der Anbau von Markterzeugnissen ohne Zweifel einen stark spekulativen Charakter.

Eingeborene, die viel Wert auf „Aussichten" legen, und um keinen Preis ihre „Chance" verlieren möchten, werden dazu neigen, die selbständige Eingeborenenwirtschaft der Lohnarbeit vorzuziehen. Weniger unternehmungslustige Eingeborene werden das „sichere" Einkommen aus der Lohnarbeit dem „ungewissen" vorziehen.

In der letzten Zeit ist in Tropisch-Afrika im Zuge der Erschließung der Kolonien vor allem die Eingeborenenexportkultur gefördert worden, bisweilen sogar auf Kosten des Nahrungsmittelanbaus. In Belgisch-Kongo ging man in der Weise vor, daß man zunächst zur Verkehrserschließung des Landes Straßen baute und die Eingeborenen des dünn besiedelten Gebietes veranlaßte, sich in der Nähe dieser Straßen anzusiedeln und insbesondere Baumwolle, Kakao und Kaffee anzubauen.

Zur Sicherung eines angemessenen Preises werden vielfach staatliche Preisgarantien gegeben. Der Absatz der Erzeugnisse erfolgt vielfach über Einkaufsgesellschaften, die teilweise staatlich autorisiert sind und bezirksweise gegliedert werden; mitunter auch — z. B. in Uganda — auf

---

[26] Vgl. S. 50 ff.

dem Weg über dörfliche genossenschaftliche Einrichtungen, die vor allem zum Zwecke der Qualitätsverbesserung der Eingeborenenerzeugnisse — durch bessere Saaten und bessere Be- und Verarbeitungsmethoden — gegründet wurden.

Es würde außerhalb des Rahmens dieser Arbeit liegen, das Für und Wider der Eingeborenenkultur zu untersuchen und etwaige Mängel zur Darstellung zu bringen. Es sei in diesem Zusammenhang nur festgestellt, daß in allen Gebieten mit entwickelter Plantagenkultur in zunehmendem Maße darüber geklagt wird, daß durch die staatliche Förderung der Eingeborenenkulturen wesentliche Eingeborenenkräfte dem Arbeitsmarkt verloren gehen; abgesehen davon, daß die Eingeborenenkulturen mitunter auch wirtschaftlich — beispielsweise in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) beim Kaffeebau — mit den Pflanzungen ernsthaft in Wettbewerb treten. Die Frage, ob man die Eingeborenen zum Anbau von Exportprodukten ermutigen soll, ist in allen Gebieten Tropisch-Afrikas Gegenstand einer dauernden Erörterung. Während einerseits geltend gemacht wird, daß durch eine derartige Propaganda die Arbeiterversorgung für öffentliche Zwecke und für Privatunternehmungen gefährdet wird, ist man andererseits der Meinung, daß auf die Dauer der Eingeborene das machen wird, was ihm am meisten Vorteil bringt. Der Gedanke der „Zumutbarkeit" spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Warum soll der Eingeborene sein beschauliches Dasein auf eigener Scholle mit harter Lohnarbeit vertauschen?

Weiterhin führte der Generalgouverneur von Belgisch-Kongo, Ryckmans, zur Verteidigung der staatlichen Förderung der Eingeborenenkultur aus[27], daß aus Gründen der Stammespflege nur 20 v. H. der vorhandenen Arbeitskräfte für die Anwerbung in Frage kämen, mithin 80 v. H. der erwachsenen tauglichen Männer für den Lebensmittelanbau und die Eingeborenenkultur zur Verfügung ständen. Im übrigen wäre es Sache der Pflanzungen und Bergwerke, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß sie auf die Eingeborenen anziehend wirken. Eine Stellungnahme, die als charakteristisch für die Anschauungen der Träger der Kolonialpolitik in Tropisch-Afrika angesehen werden kann[28].

Zur schnellen Ausbreitung der Eingeborenenkultur dürfte wesentlich der Umstand beigetragen haben, daß während des letzten Hochschwungs die Lohnsteigerungen nicht unbeträchtlich hinter den Preissteigerungen zurückgeblieben sind.

Infolge der Tsetse-Fliege ist in Tropisch-Afrika die Möglichkeit der Viehhaltung, die neben dem Ackerbau als selbständige Erwerbsquelle in Frage kommt, räumlich derart begrenzt, daß sie — aufs Ganze gesehen — als hemmender Faktor zur Lohnarbeit keine wesentliche Rolle spielt.

c) Sklavenzeit- und Zwangsarbeitserinnerungen.

Diejenigen Stämme, die die Sklavenzeit oder Zwangsarbeit kennen-

[27] La Dépêche Coloniale Belge et l'Essor Colonial et Maritime, 16. Jahrg. Nr. 953 vom 19. Nov. 1938.

[28] Vgl. hierzu Tanganjika-Report, S. 11.

gelernt haben, haben in der Regel eine Scheu vor der Lohnarbeit und vor dem Abschluß von Arbeitsverträgen, da sie leicht eine Falle wittern, die sie, wie in früheren Zeiten, rechtlich der Ausbeutung durch die Europäer ausliefern soll.

Es bereitet bisweilen große Schwierigkeiten, derartige Vorurteile, die sich als Stammeserfahrung von Generation zu Generation vererben können, zu beseitigen und die Eingeborenen dieser Stämme zur Lohnarbeit zu gewinnen.

3. Faktoren, die zur Lohnarbeit veranlassen.

a) Psychologische Faktoren.

Ein psychologisches Hauptmoment, das die Eingeborenen vor allem in der Anfangszeit der kolonialen Entwicklung dazu bewog, in Bergwerken und Pflanzungen Lohnarbeit anzunehmen, war eine gewisse Abenteuerlust und der Wunsch, etwas von der Welt zu sehen[29].

In einigen Stämmen genießen Leute, die „draußen" waren, noch heute ein derartiges Ansehen, wie früher nur diejenigen, die einen Feind oder einen Löwen getötet hatten. Bei den verschiedenen Stämmen Tropisch-Afrikas findet man jedoch starke Unterschiede in der Grundeinstellung zur Lohnarbeit. Während einige Stämme einen Überschuß an abenteuerlustigen jungen Leuten haben, die die Welt sehen wollen — das wird z. B. von Njassaland behauptet — sind andere Stämme durch nichts zur Lohnarbeit zu bewegen[30]. Mit der fortschreitenden Entwicklung der Kolonien ist festzustellen, daß die rein psychologischen Momente infolge des zunehmenden Kontaktes mit der weißen Welt zugunsten der wirtschaftlichen Beweggründe, die vielfach allerdings auch psychologisch bedingt sind, in den Hintergrund treten[31].

b) Wirtschaftliche Faktoren.

aa) Bodenknappheit und Nahrungsmittelmangel.

Bodenknappheit ist bisher der bedenklichste Antrieb zur Lohnarbeit, da sie gewöhnlich mit Nahrungsmangel in Zusammenhang steht und daher die Tendenz hat, die Bevölkerung zu begrenzen und infolgedessen die Arbeiterversorgung auf lange Sicht zu beeinträchtigen. Bodenknappheit treibt wahrscheinlich die Arbeiter in höherem Maße zur Lohnarbeit als es hohe Steuern vermögen, heißt es in einem bekannten englischen Kolonialwerk[32]. Auch Orde-Browne[33] stellt fest, daß viele Ar-

---

29 Orde-Browne: The Native Labourer, London 1933, S. 30.

30 Colonial Problem: a. a. O., S. 163.

31 Die Behauptung, daß die Lohnarbeit dem Eingeborenen eine neue wirtschaftliche Freiheit im Sinne der Unabhängigkeit von der Zusammenarbeit mit den Verwandten gebe (Lord Hailey: a. a. O., S. 605), dürfte keine Allgemeingültigkeit besitzen und nur im Einzelfall zutreffen.

32 Colonial Problem: a. a. O., S. 175.

33 Orde-Browne: a. a. O., S. 96.

beiter Nahrungsmittelmangel als Grund für die Annahme von Lohnarbeit angeben. Mit Bezug auf Nordrhodesien schrieb kürzlich eine englische Zeitung: „Die Reservate sind längst überfüllt, der Boden ist daher ausgesogen. Dagegen verfügt die North Charterland Company über weite ungenutzte Ländereien[34]."

Hierzu muß bemerkt werden, daß die Bodenknappheit in Tropisch-Afrika angesichts der dünnen Bevölkerung meist nur relativer Natur ist. Bei der Inbesitznahme kolonialer Gebiete wurde von den Engländern das Land vielfach zu „Kronland" erklärt und den Eingeborenen wurden — beispielsweise in Kenya — als Lebensraum Reservate zugewiesen, die für eine angemessene Ernährung nicht immer ausreichten. Der Sinn dieser Maßnahme war es, die Eingeborenen zur Lohnarbeit auf den Besitzungen der Engländer zu veranlassen[35].

„Vorbildlich" wirkte die Glen Grey Act von 1894, wonach nach Rhodes eigenen Worten in den Reservaten des Südens das Individualeigentum eingeführt wurde, um der „überschüssigen" Bevölkerung einen Anreiz zur Lohnarbeit in den Bergwerken zu geben[36]. Der Erfolg scheint diesen Maßnahmen, wie sich aus den oben wiedergegebenen Äußerungen ergibt, nicht versagt geblieben zu sein. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Frage der Bodenerosion, die in manchen Gebieten innerhalb weniger Jahre zu wesentlicher Verschlechterung der Bodenfruchtbarkeit führte.

bb) Steuerdruck.

Als nach der Sklavenbefreiung der freiwillige Zustrom an Arbeitskräften zur Deckung der Arbeiternachfrage nicht ausreichte, ergab sich die Notwendigkeit, ein neues Mittel der Arbeiterversorgung zu suchen. Das Angebot von Löhnen erwies sich als ungenügend, da die Bedürfnisse der Eingeborenen noch nicht in ausreichendem Maße entwickelt waren, um sie zur Annahme von Lohnarbeit zu veranlassen. Angesichts dieser Sachlage wurden seitens der Kolonialverwaltungen verschiedene Versuche gemacht, um durch eine geeignete Druckausübung die Eingeborenen dem autarken Dorfleben zu entziehen.

Als wirksames Mittel erwies sich die Belastung der Eingeborenen mit einer Kopf- und Hüttensteuer[37], die die Eingeborenen mangels anderer Geldbeschaffungsmöglichkeit zur Annahme von Lohnarbeit zwang. Ein weiteres Mittel, um die Eingeborenen zur Lohnarbeit anzuregen, war die Steuerbefreiung für eingeborene Lohnarbeiter. Nach der von Rhodes

---

[34] Manchester Guardian, Nr. 28 706 vom 21. 9. 1938.
[35] Lord Hailey, a. a. O., S. 638.
[36] Ebenda.
[37] Eine Hütte im steuertechnischen Sinne kann einen Komplex von Hütten umfassen. Entscheidend ist, ob sie als Wohnsitz einer Familie anzusehen sind oder nicht. — Mit dieser großzügigen Auslegung der Bezeichnung Hütte soll verhindert werden, daß die Errichtung von Hütten durch die Besteuerung auf Kosten einer gesunden Lebensweise gehemmt wird. — Jeder arbeitsfähige männliche Eingeborene, der ein gewisses Mindestalter erreicht hat (in der Regel 16 Jahre) und keine Hüttensteuer zahlt, muß die Kopfsteuer entrichten.

veranlaßten Glen Grey Act von 1894 waren nur diejenigen Eingeborenen steuerpflichtig, die nicht beweisen konnten, daß sie in den vorhergehenden 12 Monaten 3 Monate als Lohnarbeiter tätig waren. — Der Nachteil dieses Systems liegt darin, daß das Steueraufkommen der Kolonialverwaltung der Zahl der Lohnarbeiter entsprechend vermindert wird.

Auf künstlichem Wege wurde sonach in Afrika der wirtschaftliche Antrieb ersetzt, der in mehr fortgeschrittenen Ländern automatisch zur Lohnarbeit führt. Auch heute noch wird als Hauptzweck der Eingeborenensteuern angegeben, daß sie der Erziehung des Eingeborenen zur Lohnarbeit dienen.

Der Steuersatz ist meist je nach Lage und Wohlstand der in Frage kommenden Gegend unterschiedlich gestaltet. Im allgemeinen macht er im Jahr einen Monatslohn aus (in der Regel 8 bis 12 sh), doch auch der „Luxus" wird erfaßt. So muß in vielen Gebieten jeder männliche Eingeborene, der mehr als eine Frau hat, für jede weitere Frau etwa 15 sh zusätzlich zahlen.

Was die Steuerhöhe anbetrifft, so ist es nach Orde-Browne[38] zweifelhaft, ob eine Steuererhöhung um einige Schilling tatsächlich die Entscheidung, ob man zu Hause bleiben will oder nicht, wesentlich beeinflußt[39]. Nach dem gleichen Verfasser ist der Steuerdruck im allgemeinen nur ein untergeordneter Beweggrund zur Lohnarbeit mit abnehmender Tendenz[40]. Dies dürfte jedoch für die einzelnen Gebiete je nach der Entwicklung der Bedürfnisse sehr unterschiedlich sein. Da die Engländer einem Zwang oder Druck abgeneigt sind, liegt es für einen englischen Verwaltungsbeamten nahe, weniger Anstoß erregende Motive in den Vordergrund zu stellen.

Entsprechend wird auch in der englischen „Kolonialideologie" festgestellt, daß die Steuern zur Vergrößerung des Arbeiterangebotes ungerechtfertigt sind[41].

Es sei erwähnt, daß in Tropisch-Afrika das Aufkommen aus den Eingeborenensteuern in fiskalischer Hinsicht von steigender Bedeutung ist. — Neben der direkten Besteuerung hat der Eingeborene weiterhin die Hauptlast der indirekten Steuern zu tragen.

cc) Stammesverpflichtungen.

Unter den Stammesverpflichtungen, die Zahlung in Geld oder Naturalien erfordern, ist die Heiratsgebühr von besonderer Bedeutung. Ihre Höhe ist bei den einzelnen Stämmen recht verschieden; in einigen Fällen ist sie kaum von Bedeutung, in anderen Fällen kann sie den Mann zur Annahme von Lohnarbeit bestimmen. — Weiterhin sind im Rahmen des Stammeslebens Güter erforderlich zur Bezahlung des Medizinmannes,

[38] Orde-Browne: a. a. O., S. 32.

[39] Dem steht jedoch die Tatsache entgegen, daß beispielsweise im Njassaland nahezu übereinstimmend die übermäßigen Steuern als Hauptgrund für die Abwanderung der Eingeborenen angesehen werden.

[40] Orde-Browne: a. a. O., S. 33.

[41] Nach dem Bericht der Kenya Labour Commission, 1912/13; vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 639.

für die Gebühr bei dem Eintritt in das Mannesalter, zur Bezahlung etwaiger Strafen, für Geschenke an den Häuptling, an Familienmitglieder und dergl.

Alle diese Verpflichtungen lassen einen gewissen Wohlstand erstrebenswert erscheinen und können sonach als mitbestimmende Faktoren die Annahme von Lohnarbeit veranlassen.

dd) Frauenkauf.

Vielleicht das wichtigste Moment, das den männlichen Eingeborenen zur Annahme von Lohnarbeit veranlaßt, ist die in Tropisch-Afrika herrschende Sitte des Frauenkaufes. Der Kaufpreis, der ursprünglich in Vieh zu entrichten war, ist in den einzelnen Gebieten recht unterschiedlich. In Deutsch-Ostafrika (englischer Mandatsteil) soll er etwa 150 bis 450 sh betragen, wobei für des Lesens und Schreibens kundige Frauen noch höhere Sätze gelten.

Der verhältnismäßig hohe Kaufpreis der eingeborenen Frauen dürfte sich daraus erklären, daß die Feldarbeit (Hackbau) in weiten Gebieten Tropisch-Afrikas in den Händen der Frauen liegt, so daß der Arbeitswert der Frau für den Mann von großer Bedeutung ist.

ee) Zivilisatorische Bedürfnisse.

Einige Stämme haben ein ausgesprochenes Vorurteil gegen fremde Dinge und betrachten die Erhaltung der traditionellen Lebensbedingungen als Ehrensache; die meisten Stämme nehmen aber im Gegensatz hierzu jede Neuerung willig auf. Bei den einzelnen Dingen werden jedoch Unterschiede gemacht. Einige Artikel werden schnell angenommen, andere werden abgelehnt. Die Frauen sind im allgemeinen konservativ und sie gebrauchen manchmal das alte Gerät selbst dann, wenn die praktischen Vorteile der europäischen Gebrauchsgegenstände auf der Hand liegen.

Eine Ausnahme bilden allerdings Kleider und Webstoffe, die sehr schnell an die Stelle der altgewohnten, primitiven Stoffe und Felle treten. Im übrigen legen auch die schwarzen Frauen viel Wert auf Schmuck und Putz. Der Neid der Frau auf den Putz der Nachbarin soll schon oft den Mann zur Annahme von Lohnarbeit veranlaßt haben. Bei der Wahl des Kaufgegenstandes spielt teilweise auch schon die Mode eine gewisse Rolle.

In Nairobi erschien vor kurzem die erste Modezeitschrift für Negerinnen — von einer Negerin herausgegeben —, in der übrigens bemerkenswerterweise gegen die Farbenfreudigkeit der Negerin bei der Wahl ihrer Kaufgegenstände Stellung genommen wurde.

Das Bedürfnis der primitiven Stämme ist in der Regel auf Gewehre, Munition, Äxte, Messer, Spiegel, Mundharmoniken, buntfarbige Hüte u. dgl. gerichtet. Später beginnt man die Vorteile von Kochtöpfen, Wolldecken, Lampen, Nähmaschinen usw. zu erkennen. Das Handwerkszeug der Eingeborenen wird allmählich durch europäisches ersetzt. Erziehungs- und Missionseinflüsse wecken Bedürfnisse nach Büchern,

Schreibzeug u. dgl. Zu den schönsten Freuden eines jeden Negers gehört der Besitz eines Grammophons und eines Fahrrades.

In Nigerien soll übrigens im Gegensatz zum „Kleiderbedürfnis" ein ausgesprochenes „Schmuckbedürfnis" bestehen, das vor allem in der Nachfrage nach Glasperlen, Bijouteriewaren usw. seinen Ausdruck findet.

Unter den Nahrungsmitteln scheint Zucker sehr beliebt zu sein; auch Tee ist recht begehrt, da Kaffee verhältnismäßig leicht zu erhalten ist.

Die Eingeborenen schätzen, vor allem wohl auf Grund der fehlenden Bestandteile der üblichen Eingeborenennahrung, Konserven aller Art; jedenfalls soweit sie noch gut sind, denn leider kommt es vor, daß Konserven, die in Europa nicht mehr absatzfähig sind, nach Afrika exportiert werden. Tabak und Zigaretten erfreuen sich bei den Eingeborenen als Genußmittel ebenso großer Beliebtheit wie bei den Europäern; auch Leuchtmittel und Zündhölzer sind in Tropisch-Afrika sehr begehrt.

Der Entwicklungsstand der Bedürfnisse ist naturgemäß sehr abhängig von dem allgemeinen Entwicklungsstand der Kolonie, insbesondere von dem Grad der Berührung zwischen Weiß und Schwarz.

Nach Orde-Browne sollen die Bedürfnisse der Eingeborenen heute schon vielfach derart entwickelt sein, daß die Händler einen größeren Anreiz zur Lohnarbeit ausüben als die Steuereinnehmer[42].

4. Transportschwierigkeiten.

Transportschwierigkeiten sind gegeben, wenn an sich in dem in Frage kommenden Gebiet die erforderliche Arbeiterzahl zur Verfügung steht, Arbeiterangebot und Arbeiternachfrage aber räumlich weit voneinander entfernt sind.

Hierbei taucht eine Reihe von Fragen auf, die sich am besten unter den Sammelbezeichnungen „technische und klimatische Schwierigkeiten" zusammenfassen lassen.

a) Technische Schwierigkeiten.

Der Weg zum Beschäftigungsort erfordert vielfach noch heute für den Eingeborenen abgelegener Gebiete einen langen Fußmarsch, der in der Regel mit großen Schwierigkeiten verbunden ist (in Nordrhodesien beispielsweise bis zu 500 engl. Meilen). Das hat zur Folge, daß viele Eingeborene, die an sich zur Annahme von Lohnarbeit bereit sind, davon abgehalten werden, sich als Lohnarbeiter zur Verfügung zu stellen.

Die Hauptmittel im Kampf gegen den Raum als Ursache des Arbeitermangels sind Wegebauten und Förderung der Motorisierung. So ist das Lastauto für die Beschaffung der Arbeiter in Tropisch-Afrika von größter Bedeutung geworden. Weiterhin ist man bestrebt, die Fahrpreise der Eisenbahnen für Eingeborene möglichst niedrig zu halten.

---

[42] Vgl. zum Gesamtabschnitt Orde-Browne: a. a. O., S. 29 bis 36.

Auch sucht man erwünschte Arbeiterwanderungen durch die Errichtung von Ruhelagern — oft mit ärztlichen Einrichtungen — an den Hauptwanderstraßen — z. B. auf dem Weg vom Njassaland nach Südrhodesien und von Ruanda-Urundi nach Uganda — zu erleichtern, um den Wandernden die Möglichkeit der Ruhe und Erholung auf dem Marsche zu geben. Für Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) wurde beispielsweise empfohlen, die Besetzung der Hauptwanderstraßen mit Rasthäusern derart auszudehnen, daß diese nur eine Tagereise Autofahrt oder einen Tagesfußmarsch voneinander entfernt wären. Zur Finanzierung wird vorgeschlagen, daß die Regierung die Baukosten der Lager übernehmen soll, während von den Benutzern die laufenden Ausgaben zu tragen wären[43].

Sofern es sich bei den Arbeitern um Rekrutierte handelt, stehen sie unter einem besonderen Schutz des Gesetzes. Durch zwingende Bestimmungen wird vielfach die Länge der täglich zurückzulegenden Strecke, die Art der Verpflegung, Unterkunft und Ausrüstung (Wolldecken!) genau festgelegt und die Sorge für den Arbeiter vom Anwerbeort bis zum Bestimmungsort dem Anwerber übertragen.

Allgemein ist festzustellen, daß sich mit der fortschreitenden Entwicklung der Verkehrsverhältnisse auch entsprechend die Transportschwierigkeiten technischer Art vermindern.

b) Klimatische Schwierigkeiten.

Der Neger verträgt ganz allgemein den Wechsel des Klimas und der Umgebung schlecht. Bei leichteren klimatischen Unterschieden genügt es vielfach, die Afrikaner in besonderen Lagern, in denen sie gut ernährt und ärztlich betreut werden, sorgfältig zu akklimatisieren, bevor sie als Lohnarbeiter eingesetzt werden.

In der Praxis hat sich übrigens gezeigt, daß Stämme, die zunächst unter den neuen Arbeits- und Lebensbedingungen für Krankheiten sehr anfällig waren, nach erfolgter Gewöhnung sich als verhältnismäßig widerstandsfähig erwiesen[44].

Angesichts einer Todesrate von 60 je 1000 wurde im Jahre 1914 die Rekrutierung nördlich des 22. Breitengrades für die Randminen der Südafrikanischen Union eingestellt. Im Jahre 1934 wurde allerdings mit scheinbar befriedigenden Ergebnissen versuchsweise wieder die Erlaubnis erteilt, „tropische" Eingeborene am Rand zu beschäftigen.

Daß auf dem in Frage stehenden Gebiet auch heute noch Mißstände vorliegen, ergibt sich beispielsweise aus dem Bericht des Internationalen Jahrbuches der Sozialpolitik 1936/37, worin es unter Bezugnahme auf die Teepflanzungen in Kenya heißt: „... da jedoch die Witterungsverhältnisse ganz anders sind als in dem Gebiet, aus dem die Arbeiter in der Hauptsache stammen, kamen weiter zahlreiche Erkrankungen vor[45]."

Klimatische Schwierigkeiten stehen auch weitgehend dem Einsatz

---

[43] Tanganjika-Report, S. 39.
[44] Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 47.
[45] Intern. Jahrbuch, 1936/37, S. 591.

von Eingeborenen aus Ruanda-Urundi in Belgisch-Kongo entgegen. Als z. B. die Bezirke von Uélé (Kilo-Moto) wegen Überschreitung des zulässigen Höchstmaßes für die Rekrutierung geschlossen wurden, war die Minengesellschaft gezwungen, andere Bezirke für die Rekrutierung zu suchen. Die Anwerbung von Eingeborenen aus Ruanda-Urundi führte trotz besonderer medizinischer Vorkehrungen zu untragbaren Ergebnissen. Die klimatischen Unterschiede veranlaßten besonders unter den Frauen und Kindern so zahlreiche Krankheits- und Todesfälle (Malaria, Genickstarre, Grippe), daß die Rekrutierung in Ruanda-Urundi wieder aufgegeben werden mußte.

Inwieweit klimatische Schwierigkeiten für den Arbeitermangel in Tropisch-Afrika insgesamt ursächlich sind, ist aus den vorhandenen Unterlagen nicht ersichtlich.

5. Struktur der Arbeiternachfrage.

In den verkehrsmäßig noch nicht erschlossenen Kolonialgebieten besteht vor allem ein starker Trägerbedarf, um die Einfuhrgüter ins Innere des Landes zu bringen und um andererseits die Austauschgüter an die Küste zu transportieren[46].

Mit fortschreitender Entwicklung der kolonialen Transport- und Produktionsverhältnisse ändert sich dann weitgehend die Struktur der Arbeiternachfrage.

Der private Sektor des Arbeiterbedarfes wird naturgemäß weitgehend von den wirtschaftlichen Möglichkeiten der Kolonie bestimmt. Insbesondere wird es für die Gestaltung der privaten Arbeiternachfrage von wesentlicher Bedeutung sein, ob und inwieweit abbauwürdige Bodenschätze vorhanden sind und ob die Anlage von Pflanzungen lohnend erscheint. Der öffentliche Arbeiterbedarf steht in der Regel mit der privaten Nachfrage in enger Wechselwirkung, da die wirtschaftliche Erschließung der Kolonie grundsätzlich die Verkehrserschließung zur Voraussetzung hat, die auf dem Arbeitsmarkt in einem großen öffentlichen Arbeiterbedarf für Wege- und Eisenbahnbauten sowie für die Schaffung geeigneter Hafenanlagen ihren Ausdruck findet.

Bekanntlich betrachtet Frankreich seine Kolonien vor allem als Menschenreservoire — zum militärischen Ausgleich der insbesondere gegenüber Deutschland ungünstigen französischen Bevölkerungslage. Daraus ergibt sich in den französischen Kolonien Tropisch-Afrikas eine „zusätzliche Nachfrage" nach für Militärzwecke geeigneten Eingeborenen.

Von nicht unwesentlicher Bedeutung für die Struktur der Arbeiternachfrage sind die Eingeborenen, die in häuslichen Diensten bei Europäern Verwendung finden. Es liegt auf der Hand, daß das Ausmaß der in dieser Weise beschäftigten Eingeborenen wesentlich durch die Zahl der in der betreffenden Kolonie lebenden Weißen betimmt wird.

Zahlreiche Eingeborene finden weiterhin als Handwerker, Kraftfahrer, Behördenangestellte, Polizeidiener usw. Verwendung.

---

[46] Für den Transport einer t sind je km etwa 400 Trägerstunden erforderlich.

Es wäre unrichtig, bei einer Betrachtung der Struktur der Arbeiternachfrage lediglich die von Weißen ausgehende Nachfrage nach Arbeitskräften zu berücksichtigen.

Man hat beispielweise in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) berechnet, daß von der etwa 5 Millionen zählenden Eingeborenenbevölkerung an sich etwa 1,4 Millionen als Lohnarbeiter einsatzfähig wären. Von dieser Zahl sind jedoch rund 550 000 Eingeborene abzuziehen, die als selbständige Marktproduzenten im Rahmen der Eingeborenenwirtschaft tätig sind[47].

Für Ruanda-Urundi, Belgisch-Kongo und Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) ist die Nachfrage der selbständigen Eingeborenenwirtschaften Ugandas nach Baumwollpflückern usw. von Bedeutung[48].

Bei der Behandlung der Struktur der Arbeiternachfrage im allgemeinen können naturgemäß nur die Hauptfaktoren angeführt werden, die die Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften im Einzelfalle bestimmen.

In der „lebendigen Wirtschaft" werden die genannten Faktoren je nach dem Entwicklungszustand und dem besonderen Charakter der Kolonie in unterschiedlicher Stärke in Erscheinung treten.

6. Die Auswirkungen des Arbeitermangels – unter besonderer Berücksichtigung der Wanderungen.

Allgemein ist festzustellen, daß durch die zur Verfügung stehende Arbeitskraft die Produktionsmöglichkeiten weitgehend begrenzt werden. In der Landwirtschaft kann der Arbeitermangel im einzelnen dazu führen, daß die notwendige Pflege der Pflanzen gefährdet wird. Bei Kaffeeplantagen soll der Mangel an Pflückern zur Erntezeit häufig zu schweren Ausfällen führen. Durch Arbeitermangel kann die Errichtung neuer Pflanzungen und Bergwerksbetriebe oder die Erweiterung bestehender Unternehmungen in Frage gestellt sein. Um Kapitalfehlleitungen zu vermeiden, empfiehlt daher Major Orde-Browne[49], vor Investierungen die Arbeiterfrage ebenso sorgfältig wie die Wasserfrage zu prüfen.

Eine unmittelbare Folge des Arbeitermangels ist meist ein Ansteigen der Löhne sowie eine Verbesserung der Nahrungs- und Unterkunftsverhältnisse.

Unerwünschte Folgen des Arbeitermangels können im Kampf um den Arbeiter Lockerung der Arbeitsdisziplin und eine die Arbeiterknappheit noch verschärfende Verringerung des „Tagwerkes" sein. Ins-

[47] Tanganjika-Report, S. 8 u. 9.

[48] Infolge der günstigen klimatischen Verhältnisse und der relativ hohen Löhne, die in Uganda gezahlt werden, gehen die Arbeitskräfte des Arbeiterausfuhrlandes Ruanda-Urundi den Pflanzungen und Bergwerken Belgisch-Kongos und Deutsch-Ostafrikas (engl. Mandatsteil) weitgehend verloren.

[49] Crown Colonist vom September 1938, S. 493.

besondere wird hierüber in Nordrhodesien und Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) geklagt[50].

Da die Nachfrage nach Arbeitskräften aus Gründen der Bodenbeschaffenheit und des Klimas die Tendenz hat, sich örtlich zu konzentrieren, sind zur ausreichenden Arbeiterversorgung der Pflanzungen und Minenbetriebe vielfach größere Wanderungen erforderlich. So wandern jedes Jahr etwa 60- bis 70 000 Eingeborene aus dem westlichen Sudan und Ober-Guinea nach Senegal und Gambien zur Erdnußernte[51]. Aus dem Niger- und oberen Voltagebiet besteht, wie schon erwähnt, eine starke Abwanderung nach der Goldküste.

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) wurden im Jahre 1936 etwa 45 000 Wanderarbeiter beschäftigt, von denen etwa 20 000 im Njassaland, die übrigen in Nordrhodesien, Ruanda-Urundi und Mozambique beheimatet waren. In der Tangaprovinz sollen etwa 3000 Nordrhodesier arbeiten. Erfahrungsgemäß kehrt nur etwa die Hälfte der rhodesischen Wanderarbeiter wieder in die Heimat zurück. Die andere Hälfte geht entweder infolge der veränderten Klima- und Ernährungsverhältnisse zugrunde oder „verproletarisiert" (nach Angabe eines Sachkenners).

Eine besondere Anziehungskraft üben in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) die Lupagoldfelder auf die Wanderarbeiter aus. Von den rund 20 000 Njassaländern, die in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) tätig sein dürften, sind etwa 15 000 dort beschäftigt.

Die größten Nachfragezentren nach der schwarzen Arbeitskraft Tropisch-Afrikas sind die Bergbaubetriebe des Witwatersrands der Südafrikanischen Union und die Minenbetriebe Rhodesiens und Katangas.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten des Rands betrug Ende 1936 341 207, von denen 89 104 aus den portugiesischen Gebieten, 49 582 aus Basutoland, 7521 aus Bechuanaland, 7316 aus Swaziland und 3833 aus anderen Gebieten kamen. Die Minen Südrhodesiens beschäftigten im Jahre 1936 nicht ganz 24 000 Lohnarbeiter aus dem Inland und etwa 60 000 Eingeborene von auswärts.

In Jahre 1936 waren weniger als 42,5 v. H. der in Südrhodesien insgesamt beschäftigten Eingeborenen aus dem Inland; Njassaland stellte 28 v. H. der Wanderarbeiter, Nordrhodesien 18,5 v. H. und das portugiesische Gebiet 10 v. H.[52].

Das größte Arbeiterausfuhrland in Tropisch-Afrika ist Njassaland. Nach einer Schätzung aus dem Jahre 1935 befinden sich von 750 000 erwachsenen männlichen Eingeborenen etwa 120 000 im Ausland. Hiervon sind etwa 75 000 in Südrhodesien — davon 24 300 im Bergbau — und etwa 20 000 in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) beschäftigt[53].

In geringem Abstand folgt Mozambique, dessen Arbeiterausfuhr,

---

[50] Vgl. Tanganjika-Report, S. 10.

[51] International Labour Conference: Regulation of Contracts of Employment of indigenous Workers. Genf 1937, S. 42.

[52] Regulation of Contracts . . ., S. 19.

[53] Lord Hailey: a. a. O., S. 701.

wie schon gesagt, vor allem nach den Randminen der Südafrikanischen Union gerichtet ist. Beträchtliche Arbeitermengen strömen auch nach Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) — Lupagoldfelder — und in die Minenbetriebe Südrhodesiens.

Auch Nordrhodesien ist ein wichtiges Arbeiterausfuhrland; von den rund 52 000 Wanderarbeitern dieses Landes sind etwa 35 000 in Südrhodesien, etwa 15 000 in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil), etwa 1000 im Randgebiet der Südafrikanischen Union und weitere 1000 in Belgisch-Kongo beschäftigt.

Weiterhin ist Ruanda-Urundi für die Arbeiterausfuhr — insbesondere nach Uganda — von wesentlicher Bedeutung. Im Jahre 1937 sind schätzungsweise 100 000 Banyaruanda (einschließlich der Eingeborenen aus Urundi) nach Uganda gekommen[54]. Da die Banyaruanda nach 6 Monaten meist wieder in ihre Heimat zurückkehren, ist es aber unwahrscheinlich, daß sich im Durchschnitt mehr als 60 000 in Uganda befinden[55].

Eine nicht unwesentliche Arbeiterwanderung führt von Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) nach Uganda, wo im Juli 1937 über 13 000 Eingeborene aus dem vorgenannten Gebiet beschäftigt waren[54].

Zur ausreichenden Arbeiterversorgung sind neben den „ausländischen" Wanderarbeitern die Binnenwanderungen von nicht unwesentlicher Bedeutung. In Uganda geht hier der Zug von den Außenbezirken — West-Nil-Bezirk und Ankole — nach dem Hauptanbaugebiet Buganda. Auch in Belgisch-Kongo spielen die Binnenwanderungen, die häufig an Länge des Weges und aufzuwendender Mühe die Wanderungen über die politische Grenze übertreffen, eine große Rolle. Von den in Elisabethville beschäftigten Arbeitern wurden beispielsweise viele in der etwa 400 engl. Meilen entfernten Lomani-Provinz und in Ruanda-Urundi angeworben[56].

Die früher ungeregelten Arbeiterwanderungen von Land zu Land werden heute weitgehend durch zwischenstaatliche Abkommen kontrolliert und überwacht.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die sogenannte Mozambique-Konvention zwischen der portugiesischen Regierung und der Südafrikanischen Union vom Jahre 1909, die heute in der Form des Übereinkommens vom 17. November 1934 Geltung besitzt. Danach wird die Zahl der portugiesischen Eingeborenen, die für die Union in den unter direkter Staatsverwaltung stehenden Gebieten südlich des 22. Breitengrades angeworben werden dürfen, auf mindestens 65 000 und höchstens 80 000 begrenzt[57]. — Mitte März 1936 ist die Höchstgrenze infolge der Produktionsausdehnung im Randgebiet im beiderseitigen Einverständnis auf 90 000 erhöht worden.

---

[54] A. R. Uganda 1938, S. 17.

[55] Der Hauptgrund für die jährlichen Wanderungen, die vom November bis Januar und wieder vom Juni bis August stattfinden, liegt in der relativen Übervölkerung Ruanda-Urundis.

[56] Regulation of Contracts . . ., S. 155.

[57] Intern. Jahrb. a. a. O., 1935/36, S. 588.

Für die Kolonie Mozambique bietet das in Frage stehende Abkommen erhebliche finanzielle Vorteile. Für jeden Rekrutierten erhält die portugiesische Regierung eine sogenannte „capitation fee" von 2 £ 4 s 6 d[58]. Die portugiesischen Eingeborenen ihrerseits waren zur Rekrutierung für den Rand meist gern bereit, da bis weit in die Nachkriegszeit in den portugiesischen Kolonien die Verwaltung schlecht geführt wurde, was u. a. auch in der Wanderung zahlreicher Eingeborener aus Mozambique zum Lupagoldfeld seinen Ausdruck fand.

Hinzu treten die Vorteile, die sich aus der vereinbarten Lohnrückbehaltung, die in anderem Zusammenhang behandelt wird, ergeben[59].

Zur vorläufigen Regelung der Wanderarbeit wurde am 21. August 1936 zwischen den Regierungen von Njassaland, Nordrhodesien und Südrhodesien das sogenannte Salisbury-Abkommen abgeschlossen, das für die Zukunft bedeutungsvoll zu werden verspricht.

Der wesentliche Inhalt des Abkommens läßt sich wie folgt zusammenfassen:

Die beteiligten Regierungen verpflichten sich, in ihren Gebieten die Zahl der für die Lohnarbeit verfügbaren Eingeborenen zu ermitteln, um nach Möglichkeit den Bedarf an Arbeitskräften in den drei Ländern auszugleichen.

Die Einführung eines Anwerbeverfahrens in Nordrhodesien und Njassaland, die für eine Ausfuhr von Arbeitern nach Südrhodesien in Frage kommen, wird nicht für erforderlich gehalten. Zum Schutze der Wanderarbeiter wird die Einrichtung von Ruhelagern, Nahrungsmittelniederlagen und unentgeltlichen ärztlichen Behandlungsstellen an noch zu bestimmenden Punkten der Hauptwanderstraßen vereinbart. Die Beförderung der Wanderarbeiter soll — unter Benutzung schneller und billiger Verkehrsmittel — unter Aufsicht gestellt werden. Von bestimmten Ausnahmefällen abgesehen soll die Heimbeförderung der Arbeiter nach höchstens zwei Jahren erfolgen. Bei Arbeitslosigkeit sind die Wanderarbeiter solange zu verpflegen und unterzubringen, bis sie wieder beschäftigt oder heimgeschafft werden können.

Weiterhin stimmen die beteiligten Regierungen der Bildung eines „ständigen Ausschusses" zu, der für eine einheitliche Arbeitspolitik der beteiligten Länder Sorge tragen soll[60]. Das vorstehende Abkommen wurde vorbehaltlich der Genehmigung des britischen Staatssekretärs für die Kolonien abgeschlossen, die jedoch bis heute noch nicht erteilt wurde. Es ist aber bemerkenswert, daß sich der Labour Adviser des Britischen Kolonialamts, Major Orde-Browne, vor kurzem anläßlich der Untersuchung der Arbeiterfragen in Nordrhodesien für eine Inkraftsetzung des Abkommens ausgesprochen hat.

In diesem Zusammenhang sei auch auf die insbesondere von Südrhodesien ausgehenden Bestrebungen hingewiesen, Nordrhodesien, Süd-

---

[58] Lord Hailey: a. a. O., S. 653.
[59] Vgl. S. 72 f.
[60] Intern. Jahrb. a. a. O., 1936/37, S. 589.

rhodesien und Njassaland zu einem einheitlichen Dominion Rhodesien zusammenzufassen.

In der britischen Öffentlichkeit erregt dieser Plan nicht zuletzt deshalb Bedenken, weil man im Falle seiner Verwirklichung eine rücksichtslose Eingeborenenpolitik unter Vernachlässigung der Eingeborenen-interessen befürchtet.

Die gleichen Bedenken, das sei hier eingeflochten, sprechen in der britischen Öffentlichkeit auch gegen den von der Südafrikanischen Union mit allen Mitteln erstrebten Anschluß der für die Union als Arbeiterreservoire dienenden britischen Protektorate Bechuanaland, Basutoland und Swaziland.

Zur Sicherung des südafrikanischen Arbeiterbedarfes finden gegenwärtig Verhandlungen zwischen den Regierungen von Nordrhodesien, Südrhodesien und Njassaland auf der einen Seite und der Bergwerkskammer von Transvaal auf der anderen Seite statt, um ein Übereinkommen über die Rekrutierung afrikanischer Arbeiter in Nordrhodesien und Njassaland für die Arbeit in den Randminen zu erzielen.

Des weiteren ist anzuführen, daß im Jahre 1934 zwischen der portugiesischen Regierung und der Regierung Südrhodesiens ein Abkommen getroffen wurde, wonach Südrhodesien die Erlaubnis erhielt, bis zu 15 000 Eingeborene im Monatsdurchschnitt auf portugiesischem Gebiet im Bezirk von Tete anzuwerben[61].

Ein Abkommen zur Regelung der Wanderarbeit wurde im Jahre 1926 ferner zwischen Mozambique und Angola einerseits und den Inseln San Thomé und Principe andererseits zur ausreichenden Arbeiterversorgung der unter starkem Arbeitermangel leidenden Inseln getroffen.

Es erscheint fraglich, ob die portugiesischen Kolonien in Zukunft die gleiche Rolle als Arbeiterausfuhrland wie früher spielen werden. Im Februar 1937 wurde von der portugiesischen Regierung ein großes Programm öffentlicher Arbeiten zur weiteren Erschließung der Kolonie Mozambique beschlossen. Das wichtigste Vorhaben ist hierbei der Bau der sogenannten Tete-Eisenbahn.

Ein ähnliches Erschließungsprogramm wurde auch für Angola angekündigt, das den Hafen Lobito bereits mit deutscher und englischer Hilfe in großzügiger Weise ausgebaut hat.

In absehbarer Zeit sind somit nach Richtung und Ausmaß gewisse Strukturwandlungen in der Wanderarbeit zu erwarten, die, da die Union und Südrhodesien auf den Zustrom von Wanderarbeitern angewiesen sind, eine Verschärfung des Kampfes um den Arbeiter in naher Zukunft wahrscheinlich machen.

---

[61] Regulation of Contracts ..., S. 19.

7. Mittel zur Behebung des Arbeitermangels auf lange Sicht.

a) Bevölkerungspolitische Maßnahmen.

Zur Behebung des Arbeitermangels auf lange Sicht gilt es in Tropisch-Afrika auf die Gestaltung der Arbeiterverhältnisse in qualitativer und quantitativer Hinsicht Einfluß zu nehmen.

In qualitativer Hinsicht muß es das Ziel sein, die physische Leistungsfähigkeit der Eingeborenen nach Möglichkeit zu steigern.

Krankheiten und Seuchen vermindern in Tropisch-Afrika heute nicht nur das Arbeiterangebot, sie setzen auch die Arbeitsleistung der vorhandenen Lohnarbeiter nicht unerheblich herab.

Der Kampf gegen die Eingeborenenkrankheiten und die Organisation eines wirksamen Gesundheitsdienstes hat zur Voraussetzung, daß die Zahl der Kolonialärzte und des ärztlichen Hilfspersonals gegenüber dem bisherigen Zustand vervielfacht wird. Das ist einmal eine Personenfrage[62]; nicht zuletzt aber auch eine Kostenfrage, da z. B. die Behandlung der in Tropisch-Afrika weit verbreiteten Syphilis und auch der anderen Tropenkrankheiten sehr kostspielig ist[63].

Hand in Hand mit der aktiven ärztlichen Fürsorgetätigkeit gilt es, durch Aufklärung die Abneigung der Eingeborenen gegen europäische Behandlungsmethoden zu beseitigen und sie vor den Folgen der Verschleppung und des Kurpfuschertums der „Medizinmänner" zu warnen, bzw. die Medizinmänner in die ärztliche Kunst einzuweihen.

Weiterhin gilt es, sorgfältig die Einführung von geistigen Getränken für die Eingeborenen zu kontrollieren, für eine Verbesserung der Trinkwasserverhältnisse zu sorgen und in den Pflanzungen und Bergbaubetrieben zur Vermeidung der Seuchengefahr die Abortanlagen der Eingeborenen zu überwachen.

Die Ernährungsverhältnisse der Eingeborenen müssen besonders aufmerksam geprüft und gegebenenfalls in der erforderlichen Weise geändert werden. Für die Bekämpfung der in Tropisch-Afrika vielfach in Erscheinung tretenden Hungersnöte ist der Ausbau des Verkehrsnetzes von großer Bedeutung, da sich im Zeichen des Trägerverkehrs wegen der Weite der zurückzulegenden Strecken eine wirksame Bekämpfung als unmöglich erwies.

In den Kolonien Tropisch-Afrikas ist im Kampf um die Gesundheit der Eingeborenen nicht zuletzt dank des Einsatzes der deutschen Forschung bereits Großes geleistet worden. Allein es fehlte bisher im Rahmen der Ideologie des Liberalismus die zielbewußte Konzentration aller zur Verfügung stehenden Kräfte auf ein als notwendig erkanntes Ziel,

---

[62] Im Notfall müßte wohl oder übel auf entsprechend vorgebildete Eingeborene oder Inder zurückgegriffen werden.

[63] Heute werden im Mandatsgebiet Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) etwa 10 v. H. der Gesamteinnahmen für Zwecke des Gesundheitsdienstes ausgegeben; weiterhin wollen die Eingeborenen-Schatzämter (Native Treasuries) noch beträchtliche Summen hierfür aufwenden. (Mandatsbericht Tanganjika, 1937, S. 42/43.)

da die verschiedenen Interessenrichtungen einer „liberalen" Kolonialverwaltung weitgehend die Tendenz haben, sich gegenseitig aufzuheben, bzw. in Einzelmaßnahmen zu verlieren.

Die quantitative Bevölkerungspolitik wird zweckmäßigerweise in der Bekämpfung der Kindersterblichkeit ihren Ausgangspunkt nehmen. Auf die hier bestehenden ungeheuren Möglichkeiten wurde bereits in anderem Zusammenhang hingewiesen[64]. Wichtig ist vor allem die Ausbildung einer genügenden Anzahl schwarzer Hebammen, da die afrikanische Frau[65] im Gegensatz zur üblichen Vorstellung nur schwer gebärt.

Darüber hinaus gilt es, durch Erleichterung der Eheschließung und Fürsorgemaßnahmen für den Nachwuchs eine zahlenmäßige Stärkung der Volkskraft der Eingeborenen zu erzielen. In diesem Zusammenhang bedarf die Frage der geburtenmäßigen Auswirkung der in Tropisch-Afrika zulässigen Polygamie noch eingehender wissenschaftlicher Untersuchung. Da die meisten männlichen Eingeborenen bei Erreichung der Geschlechtsreife zum Brautkauf materiell noch nicht in der Lage sein werden, wäre auf Grund genauer Untersuchungen weiterhin die Frage zu klären, ob und inwieweit das in Tropisch-Afrika herrschende System des Brautkaufes — auf dem Weg über ein höheres Heiratsalter — zu einer Beeinträchtigung der Geburtenrate führt.

Allgemein ist festzustellen, daß die Grenzen der quantitativen Bevölkerungspolitik durch die zur Verfügung stehenden Siedlungsmöglichkeiten bedingt sind. Die Siedlungsmöglichkeiten wiederum sind in Tropisch-Afrika, da Raum auch in der erforderlichen Bodenbeschaffenheit praktisch unbegrenzt vorhanden ist, abhängig von dem Stand der Wassererschließung. Auch für Tropisch-Afrika dürfte der Satz weitgehend Geltung besitzen, den Mussolini vor kurzem in bezug auf Lybien aussprach: „Wasser gibt es überall, es gilt nur, es zu erschließen und mit der Sonne zu vereinigen." Die Durchführung der Wassererschließung ist im wesentlichen nur eine Kostenfrage.

Daß die Bedeutung der Wassererschließung für die koloniale Siedlungs- und Bevölkerungspolitik in zunehmendem Maße erkannt wird, ergibt sich beispielsweise daraus, daß im Jahre 1937 Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) nach eingehender Untersuchung der Beziehungen zwischen Bodenerosion und Wasserversorgung aus dem britischen Colonial Development Fund £ 40 000.-.- für Wassererschließungsarbeiten bewilligt wurden, um den Lebensraum der Eingeborenen auf der Grundlage einer ausreichenden Wasserversorgung auszuweiten. Wie berichtet wird, hat der Generalgouverneur von Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) um weitere £ 100 000.-.- nachgesucht[66].

Neben dem Wassermangel ist die Tsetsefliege ein Feind der siedlungsmäßigen Erschließung des Landes, da sie in weiten Gebieten Tropisch-Afrikas die Viehhaltung unmöglich macht. Hier liegen die Dinge besonders unerfreulich, da einerseits die Tsetse-Fliege auf Grund ihres

---

[64] Vgl. S. 13.
[65] Nach Angabe eines „Ostafrikaners".
[66] The Crown Colonist vom Januar 1938, S. 55.

Daseins die Bildung von Siedlungen verhindert, andererseits aber zur planmäßigen Bekämpfung dieses Insektes — durch Niederschlagen des Busches — das Vorhandensein von Eingeborenen erforderlich ist.

Im Hinblick auf die allgemeine Kolonialpolitik kann die erfreuliche Feststellung getroffen werden, daß auf dem Gebiet der kolonialen Bevölkerungspolitik die Eingeborenen- und die Produktionsinteressen nicht auseinandergehen, sondern harmonisch im Einklang miteinander stehen.

b) Leistungssteigerung.

Die Rationalisierungsfrage ist in erster Linie eine Kostenfrage. Und zwar kommen hier die Kosten der Arbeit — Lohnhöhe — und die Kosten des Kapitals — Zinshöhe — in Betracht.

Der Stand der Lohnhöhe wird weitgehend den Rationalisierungszustand bestimmen, da die betriebswirtschaftliche Rechtfertigung der Rationalisierung im wesentlichen in der Ersparnis von Arbeitskosten liegt.

Ein etwaiger Arbeitermangel soll nach den klassischen Regeln der Volkswirtschaft in einer durch den Wettbewerb um den Arbeiter veranlaßten Lohnsteigerung seinen Ausdruck finden, die dazu führt, daß die zur Verfügung stehende Arbeitskraft der rentabelsten Anlage zugeführt wird.

Die eingetretene Lohnsteigerung führt weiterhin zu einer Verschiebung des Verhältnisses zwischen Lohnhöhe und Zinshöhe — siehe oben — zugunsten der unverändert angenommenen Zinshöhe, was einen steigenden Einsatz von Kapital für Rationalisierungszwecke zur Folge hat.

In Tropisch-Afrika liegen nun insofern besondere Verhältnisse vor, als der Mangel an eingeborenen Arbeitern nicht ohne weiteres zu einem entsprechenden Ansteigen der Löhne geführt hat, so daß — kostenmäßig gesehen — der betriebswirtschaftliche Anreiz zur Rationalisierung fehlt. Die Folge der Ausschaltung der Lohnhöhe als Regulativ der Arbeiterverteilung ist beispielsweise in Belgisch-Kongo eine stets unbefriedigte Arbeiternachfrage. Der Generalgouverneur von Belgisch-Kongo brachte diese Frage wie folgt zum Ausdruck: „In Europa wird der technische Fortschritt durch die Lohnkosten erzwungen, selbst wenn er zur Arbeitslosigkeit führt. Im Kongo vollzog sich dagegen die entgegengesetzte Erscheinung: der Fortschritt wurde durch die niedrigen Kosten der Arbeitskraft gehemmt, weil eben der menschliche Schweiß billiger kam als der Betriebsstoff. Die verfügbaren Arbeitskräfte werden aber immer seltener und das führt zur alten Aufgabe zurück: der Verbesserung der Arbeitsbedingungen[67]."

Mit anderen Worten: da in Tropisch-Afrika die Kostenverhältnisse unter den gegenwärtigen Umständen gegen eine Rationalisierung sprechen, gilt es, die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Weise zu manipulieren, daß die Kostenverhältnisse eine Rationalisierung begünstigen.

---

[67] Intern. Jahrb. a. a. O., 1936/37, S. 583/84.

Die ganze vorstehend genannte Betrachtungsweise bewegt sich ihrer Natur nach auf betriebswirtschaftlichem Gebiet und wird von dem betriebswirtschaftlichen Begriff der „Rentabilität" beherrscht.

Zur Lösung des Rationalisierungsproblems in Tropisch-Afrika ist aber nicht zuletzt eine volkswirtschaftliche Betrachtung der Dinge erforderlich. Hierbei kann im Rahmen der Kapitalkraft der Unternehmungen eine Rationalisierung erforderlich sein, selbst wenn die Kostenverhältnisse dagegen sprechen. An die Stelle des privatwirtschaftlichen Rentabilitätsbegriffes tritt die Rangordnung nach der volkswirtschaftlichen Dringlichkeit, die die Lenkung des Arbeitseinsatzes zu bestimmen hat.

Die Hauptmittel einer derart bestimmten Arbeitspolitik sind bekanntlich Investitions- und Beschäftigungsverbote. Eine derartige Politik „volkswirtschaftlicher Rationalisierung" zeigt sich heute beispielsweise in Belgisch-Kongo, wo der Gebrauch von Trägern im Güterverkehr untersagt ist, wenn andere Transportmittel zur Verfügung stehen.

Im Zusammenhang mit der Rationalisierung erhebt sich die Frage, ob der Eingeborene über die erforderlichen geistigen Voraussetzungen für eine Arbeitsschulung verfügt.

Angesichts der Vielzahl der in Frage kommenden Stämme und Kulturen dürfte es unmöglich sein, hierauf eine allgemein gültige Antwort zu geben. Beachtenswert sind immerhin vergleichende Untersuchungen der r e z e p t i v e n Intelligenz[68] an Eingeborenen, die eine höhere Schule besuchten, und an annähernd gleichaltrigen Europäerkindern, ebenfalls Besucher einer höheren Schule, die R. A. C. Oliver in Kenya vorgenommen hat. Nach Westermann sind zwei Hauptergebnisse seiner Untersuchungen: „Erstens — der Durchschnitt der Afrikaner erreicht etwa 85 Prozent des Durchschnitts der Europäer, und zweitens — 14 Prozent der Afrikaner erreichen oder übertreffen den Durchschnitt der Europäer." Hierzu bemerkt Westermann: „Die Resultate sind deshalb immerhin bemerkenswert, weil sie annähernd übereinstimmen mit den Ergebnissen bei amerikanischen Negern; bei ihnen ist der Durchschnitt etwa 80 Prozent der des weißen Amerikaners und 20 Prozent der Neger erreichen oder übertreffen den Durchschnitt der Weißen; aber der Unterschied zwischen den beiden Durchschnitten ist viel geringer als der Abstand zwischen den Höchstbegabten und Mindestbegabten innerhalb jeder Gruppe[69]."

Was die Leistung qualifizierter Arbeit anbetrifft, so war man in Südafrika während des Krieges gezwungen, Eingeborene an Maschinen zu beschäftigen. Nach Westermann zeigten sich die Eingeborenen diesen Arbeiten ohne weiteres gewachsen. Der Bericht der Mining Regulations von 1925 bezeugt den „fast phänomenalen Fortschritt des Eingeborenen in seinen Leistungen während der letzten Jahre", und weist darauf hin, daß, wenn man dieser Entwicklung weiterhin ungehindert Raum gäbe,

---

[68] Erwähnt bei Westermann: a. a. O., S. 42/43. (Das Original war nicht erhältlich.)

[69] Die Untersuchungen erstreckten sich sonach nicht auf die schöpferische Leistungskraft!

„der Erfolg das Ausscheiden des europäischen Arbeiters aus dem gesamten Gebiet der Minenarbeit sein werde[70]".

In einem Auszug aus dem Bericht der Lohnbehörde von Bloemfontein für 1929 heißt es: „Es ist allgemein bekannt, daß in vielen Unternehmungen Eingeborene und Nichteingeborene die gleiche Arbeit tun; in einigen Fällen arbeiten sie Seite an Seite. Wenn die Behörde Vorschläge für die Beschäftigung Eingeborener als einer besonderen Klasse von Arbeitern machen wollte, so würde das genau das gleiche sein, als wenn sie besondere Klassen aus rothaarigen und blauäugigen Arbeitern machen wollte. Die Behörde ist der Ansicht, daß man Arbeiter nicht als Eingeborene oder Nichteingeborene klassifizieren kann, wohl aber kann man sie klassifizieren als gelernte und ungelernte Arbeiter[71]."

Ein rassisch bedingter „Qualitätsunterschied" zwischen weißen und schwarzen Arbeitern wird hier sonach im Grundsatz völlig bestritten[72]. Wenn heute trotzdem in Südafrika die qualifizierten Posten zum weitaus größten Teil sich in der Hand von Weißen befinden, so ist dies nicht — jedenfalls nicht im tatsächlichen Ausmaß — auf natürliche Unterschiede in der Leistungsfähigkeit der Rassen zurückzuführen, sondern es handelt sich hierbei um zielbewußte Ergebnisse der südafrikanischen Rassenpolitik[73].

Am stärksten fortgeschritten ist die Rationalisierung im Bergbau der tropischen Wirtschaft. Im Zuge eines systematischen Rationalisierungsfeldzuges wurde in Nordrhodesien von Juli 1931 bis Juli 1932 die Schichtleistung der Eingeborenen unter Tag um mehr als das Dreifache erhöht; diese Leistungssteigerung ist zum Teil der verbesserten Organisation, zu einem erheblichen Teil jedoch auch der besseren Arbeitsleistung der Eingeborenen zuzuschreiben. Aus Katanga werden ähnliche Erfolge berichtet[74].

Aus alledem scheint sich zu ergeben, daß die Grenzen der Arbeitsleistung der Eingeborenen noch keineswegs erreicht sind.

Hinsichtlich der sonach zu erstrebenden Arbeitsschulung ist es ein günstiger Umstand, daß der Afrikaner im allgemeinen allen Schulungs- und Erziehungsfragen ein besonderes Interesse entgegenbringt.

Die Hauptträger des Erziehungswesens in Tropisch-Afrika sind die Missionen, die von den Kolonialregierungen in der Regel Zuschüsse er-

---

70 Westermann: a. a. O., S. 104.

71 Ebenda, S. 105.

72 Nach herrschender Ansicht ist der Neger zwar befähigt, routinemäßige qualifizierte Arbeit zu leisten, doch ist es ihm in der Regel versagt, in das Wesen der Dinge einzudringen.

73 Südafrika wurde in diesem Zusammenhang angeführt, da die gleichen Umstände auch für weite Teile Tropisch-Afrikas — vor allem für die benachbarten britischen Besitzungen — Geltung beanspruchen. — Wie in dem Abschnitt „Die Auswirkungen des Arbeitermangels" aufgezeigt wurde, handelt es sich bei den Arbeitern in Südafrika übrigens vielfach um Eingeborene, die in den Gebieten Tropisch-Afrikas ihre Heimat haben.

74 Merle Davis: a. a. O., S. 172/73.

halten[75]. Die Tätigkeit der Missionen auf erzieherischem Gebiet ist im einzelnen recht umstritten; fest steht jedoch, daß s i e sich beispielsweise in Kenya und Uganda um die Förderung der Eingeborenen große Verdienste erworben haben. — Wenn auch in der Missionserziehung verständlicherweise die Bibel die Hauptrolle spielt, so wird doch in der neueren Entwicklung die Schulung des Afrikaners in den technischen Fertigkeiten darüber nicht vernachlässigt.

Es liegt auf der Hand, daß die Früchte der Eingeborenenerziehung nicht von heute auf morgen zu ernten sind; dazu ist das „Erziehungsprogramm" zu umfangreich, das nicht zuletzt auch eine Erziehung der Eingeborenen zur Gesundheitspflege, zum wirtschaftlichen Denken, zur Arbeit und zur Leistungssteigerung zu umfassen hat.

Um Höchstleistungen zu erzielen, ist zu fordern, daß die Wünsche und Fähigkeiten der einzelnen Eingeborenen bei der Wahl der Berufs- und Ausbildungsrichtung weitgehend berücksichtigt werden.

Heute ist die Arbeitsleistung der Eingeborenen noch sehr unterschiedlich. Auch in dem schon angeführten Bericht der Lohnbehörde von Bloemfontein 1929 wird zugegeben[76], daß die Arbeitsleistung der Eingeborenen vielfach ungenügend ist, und daß in der Regel die Arbeit nicht mehr wert ist, als dafür bezahlt wird[77].

Besonders unerfreulich scheinen in dieser Hinsicht die Verhältnisse in der Landwirtschaft zu liegen.

Infolge des Wettbewerbs der Arbeitgeber fehlt es nicht nur vielfach an der zur Aufrechterhaltung einer straffen Arbeitsordnung erforderlichen Disziplin, sondern der Kampf um den Arbeiter führt weitgehend zu einer Herabsetzung der geforderten Arbeitsleistungen, was — volkswirtschaftlich gesehen — als Vergeudung von Arbeitskraft anzusprechen ist.

In der Nichteingeborenenwirtschaft pflegt man die Arbeit nach Tagwerken (task) zu bemessen. Das Bestreben, die Arbeitsbedingungen für die Eingeborenen möglichst anziehend zu machen, hat nun dazu geführt, daß die Tagwerke vielfach so niedrig angesetzt werden, daß beispielsweise auf kleinen Pflanzungen in Nordrhodesien eine 30-Stundenwoche oder noch weniger nichts Ungewöhnliches ist[78].

Da die Arbeitgeber — aus Angst vor einem schlechten Ruf — nicht immer bereit sein werden, von sich aus das Erforderliche zu veranlassen, ergibt sich für eine amtliche Arbeitsorganisation (Labour Department) die Aufgabe, die volkswirtschaftlich schädliche Vergeudung von Arbeits-

---

[75] Für eine zukünftige deutsche Kolonialpolitik dürfte m. E. im Gegensatz hierzu nur das in Deutsch-Ostafrika bewährte System der Regierungsschulen in Frage kommen, da der Staat sich den bestimmenden Erziehungseinfluß auf die Eingeborenenjugend nicht aus der Hand nehmen lassen darf.

[76] Vgl. Westermann: a. a. O., S. 105.

[77] Diese Dinge dürfen jedoch den Blick nicht dafür trüben, daß es genügend Eingeborene gibt, die, wie sich aus der vorstehenden Behandlung der Rationalisierungsfrage ergibt, physisch, psychisch und willensmäßig geeignet sind, bei ausreichender Schulung qualifizierte Arbeit zu leisten.

[78] Orde-Browne: Labour Conditions in Northern Rhodesia, London 1938, S. 22.

kraft zu unterbinden und den Kampf um den Arbeiter auf eine sozial wünschenswerte Ebene — durch bessere Ernährung und Unterbringung der Arbeiter — zu verlagern.

Ein weiteres Mittel zur Steigerung der Arbeitsleistung der Eingeborenen ist ihre Unterrichtung in der Anwendung moderner Arbeitsmethoden. Sowohl in der selbständigen Eingeborenenwirtschaft als auch in der Plantagenwirtschaft sind auf diesem Gebiet noch große „Rationalisierungsreserven" vorhanden.

Viel Arbeitskraft kann auch durch bessere landwirtschaftliche Geräte eingespart werden. Aus Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) wird beispielsweise berichtet, daß die dort in der Landwirtschaft üblichen Hacken viel zu kurze Stiele haben, was zu unnützer Beanspruchung führt[79].

Durch die Wanderungen der Eingeborenen von der Heimat zum Beschäftigungsort und zurück geht ebenfalls viel Zeit und Arbeitskraft verloren[80]. Eine befriedigende Lösung wird hier eine großzügige Verkehrserschließung der in Frage kommenden Gebiete zur Voraussetzung haben.

Eine Steigerung der Arbeitsintensität der Eingeborenen ließe sich nicht zuletzt durch Änderung gewisser Vertragsformen erreichen.

Nach dem in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) üblichen Kipande-System ist es beispielsweise dem Eingeborenen freigestellt, die auf eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen eingegangenen Verpflichtungen in der doppelten Zeitspanne abzuleisten. Dadurch, daß viele Arbeitgeber einen Bonus gewähren, wenn ein 30-Tage-Vertrag in 42 Tagen erfüllt wird, wird die Lage zwar etwas verbessert, ohne jedoch das Kennzeichen der Vergeudung von Arbeitskraft zu verlieren[81].

In Uganda wurde zur Steigerung der Arbeitsintensität der eingeborenen Lohnarbeiter vorgeschlagen, das auch dort übliche 30-Arbeitstage-System durch monatliche Lohnzahlungen zu ersetzen[82].

Über die großen Möglichkeiten, die in Tropisch-Afrika für eine planmäßige Rationalisierung bestehen, ist der Bericht des im Jahre 1937 in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) zur Untersuchung der Arbeiterverhältnisse eingesetzten Ausschusses aufschlußreich, der zu dem Ergebnis kommt, daß die Hauptursache des heute in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) herrschenden Arbeitermangels eine Verschwendung von Arbeitskräften wäre[83].

---

[79] Vielfach wird man im Zeichen der Rationalisierung bestrebt sein müssen, soweit als angängig die Hacke durch den Pflug zu ersetzen. Erfolge auf diesem Gebiet sind vor allem in Kenya und Uganda erzielt worden. Es muß aber in Betracht gezogen werden, daß der Ackerbau heute vielfach in den Händen der Frauen liegt und daß bei einer Ersetzung der Hacke durch den Pflug die Inanspruchnahme des Mannes durch den Ackerbau wachsen wird.

[80] Vgl. S. 12/13 und 25 f.

[81] Tanganjika-Report, S. 19.

[82] Report of the Committee of Enquiry into the Labour Situation in the Uganda Protectorate, Uganda 1938, S. 52 (zit.: Uganda-Report).

[83] Tanganjika-Report, S. 11.

c) Die Stabilisierung der Arbeiterschaft.

Eine planmäßige Arbeitsschulung ist nicht zuletzt eine Zeitfrage.

Auf Grund politischer und sozialpolitischer Erwägungen besteht nun die Tendenz, die gesetzliche Kontraktdauer der rekrutierten Arbeiter, die früher bis zu fünf Jahren betrug, zu beschränken und sonach einer kurzfristigen Arbeitsdauer der Eingeborenen Vorschub zu leisten.

Gegen diese Tendenz zur Verkürzung der Kontraktdauer der Eingeborenen richtet sich die zuerst von der Union Minière durchgeführte Stabilisierungspolitik, da bei einer Gesamtarbeitsdauer von etwa 6 Monaten die Zeit nicht zur Heranbildung und Ausnutzung eines leistungsfähigen Arbeiters ausreicht.

Eine erwünschte Folge der Stabilisierung der eingeborenen Arbeiter ist weiterhin eine erhebliche Ersparnis an Anwerbungskosten. Im Jahre 1927 (?) betrugen diese bei der Union Minière 1300 frs. für jeden Rekrutierten, bei einer Rekrutierung in Ruanda-Urundi sogar 3000 frs.[84].

Im Zuge der Stabilisierungspolitik ist von der Union Minière am 27. Dezember 1927 an Stelle des bisherigen Sechsmonats-Kontraktes der Dreijahreskontrakt für die rekrutierten Arbeiter eingeführt worden.

Hinsichtlich der tatsächlichen Dauer der Beschäftigung der bei der Union Minière tätigen Arbeiter kam eine Dezember 1936 vorgenommene Untersuchung zu folgendem Ergebnis: 66,24 v. H. standen unter 3 Jahre in Lohnarbeit; 6,25 v. H. 3—6 Jahre, 11,19 v. H. 6—9 Jahre und 16,32 v. H. über 9 Jahre[85]. Für einen Erfolg der Stabilisierungspolitik spricht weiterhin, daß von 2233 Eingeborenen, deren Dienstzeit im Jahre 1936 ablief, 1797 oder 80,4 v. H. sich den Kontrakt auf weitere 3 Jahre verlängern ließen[86]. Hierbei dürfte wesentlich der Umstand mitgesprochen haben, daß, wie allgemein anerkannt wird, die Union Minière entschlossen die sozialen Folgerungen aus ihrer Stabilisierungspolitik gezogen hat. — Die Familienmitnahme wurde sehr erleichtert, die ärztliche Betreuung, die Fürsorge für Mutter und Kind, das Schulungswesen usw. sollen vorbildlich sein. Weiter unterhält die Gesellschaft eigene Farmen, auf denen die älteren Arbeiter mit leichteren Arbeiten beschäftigt werden[87]. Ähnliche Einrichtungen wie bei der Union Minière wurden auch von den Kilo-Moto Bergwerken getroffen.

In den Bergwerken Rhodesiens wird gleichfalls eine Stabilisierung der Arbeiterschaft erstrebt.

Während die Rekrutierten in Nordrhodesien bis zum Jahre 1930 nur für 6 „tickets" (ein ticket = 30 Arbeitstage) verpflichtet wurden, wurde Mitte dieses Jahres die Verpflichtung für 12 tickets eingeführt.

Im übrigen sucht man die überwiegend freiwilligen Arbeiter, die in der Regel auf Monatsbasis beschäftigt sind, zu einer Gesamtarbeitsdauer

---

[84] Report into Financial and Economic Pos. a. a. O., S. 42.
[85] Ebenda, S. 44.
[86] Ebenda, S. 43.
[87] Lord Hailey: a. a. O., S. 681.

zu veranlassen, die eine sorgfältige Arbeitsschulung und deren Ausnutzung ermöglicht[88].

Da die Arbeiter, die ihre Familien mitbringen, erfahrungsgemäß länger als die unverheirateten in Beschäftigung bleiben, wird alles getan, um die Frauen- und Kindermitnahme der Arbeiter zu erleichtern. Auf der Roan-Antelope Mine in Nordrhodesien waren im Jahre 1935 bereits 52,24 v. H. der Lohnarbeiter verheiratet. Die Durchschnittsdienstzeit der Lohnarbeiter insgesamt betrug im gleichen Jahre 23,72 Monate[89].

Bedenklich erscheint die Stabilisierungspolitik vor allem im Hinblick auf eine Depression. Da die „stabilisierten" Arbeiter in der Regel ihrem Stamme entfremdet sein werden, werden sie bei Arbeitslosigkeit den Stamm als Notunterschlupf nicht in Anspruch nehmen können. So hat nach Einbruch der Weltwirtschaftskrise die Entlassung von stammesentfremdeten Arbeitern im Kupfergürtel zu sozialen Schwierigkeiten geführt[90].

Als gangbarer Weg erscheint, wenn man eine umfassende Sozialgesetzgebung vermeiden will, die Schaffung einer schwarzen „Stammarbeiterschaft". In diesem Fall müßte zwischen den arbeitstechnischen Vorteilen und den sozialen Nachteilen einer stabilisierten Arbeiterschaft und den arbeitstechnischen Nachteilen und sozialen Vorteilen einer stammesverbundenen Arbeiterschaft ein sinnvoller Mittelweg gefunden werden.

Es fragt sich jedoch, ob mit Rücksicht auf die Natur der Arbeit eine Teilung der Arbeiterschaft in Stammarbeiter und „Gelegenheitsarbeiter" möglich und zweckmäßig ist.

---

[88] Nicht nur im Bergbau, auch in der Landwirtschaft sind Stabilisierungsbestrebungen festzustellen. Aus Uganda wird beispielsweise berichtet, daß Arbeitgeber den eingeborenen Lohnarbeitern nach einer gewissen Dienstdauer Zucker, Zigaretten, Jacken, Hosen, Wolldecken usw. als Anreiz für eine zusätzliche Beschäftigung gewähren (vgl. Uganda-Report, S. 25).

[89] F. Spearpoint: The African Native and the Rhodesian Copper Mines. Supplement to the „Journal of the Royal African Society", July 1937, S. 53.

[90] Lord Hailey: a. a. O., S. 710.

B. Die Arbeiterbeschaffung und ihre Probleme.

1. Methoden der Arbeiterbeschaffung.

a) Sklaverei.

Die ursprüngliche Methode der Arbeiterbeschaffung in Tropisch-Afrika war der Erwerb von Sklaven.

Auf Grund moralischer Erwägungen wurde diese Form der Arbeiterbeschaffung jedoch im Verlauf des 19. Jahrhunderts fast überall abgeschafft. Nach der Eroberung Abessiniens sind auch die letzten Reste erlaubter Sklaverei in Tropisch-Afrika verschwunden.

Als Mittel der Arbeiterbeschaffung für Plantagen und Minenbetriebe kommt sonach die Sklaverei heute nirgends mehr in Frage.

b) Zwangsarbeit.

Zu Beginn der Kolonialentwicklung war in Tropisch-Afrika irgendeine Form des Zwanges zur Arbeiterbeschaffung und der Erziehung der Eingeborenen zur Lohnarbeit fast unumgänglich, da die Eingeborenen der Lohnarbeit völlig ungewohnt waren.

Wenn das Sklavensystem im Verlauf der Entwicklung durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen auch offiziell abgeschafft wurde, so besteht jedoch kein Zweifel, daß es in der Denkweise vieler Europäer noch lange nachgewirkt hat. Kein Wunder, daß das System der Zwangsarbeit weitgehend in Mißkredit gekommen ist[1].

Heute kann man feststellen, daß die Zwangsarbeit in Tropisch-Afrika für private Zwecke, also u. a. für die Arbeiterbeschaffung der Plantagen- und Bergwerksunternehmungen keine Rolle mehr spielt.

Darüber hinaus wurden vor allem im Zeichen des Völkerbundes verschiedene Anstrengungen mit dem Endziel der völligen Abschaffung der Zwangsarbeit unternommen[2].

Auch das Joint Committee of Parliament to consider the Report on Closer Union in East Africa kam zu dem Ergebnis, daß die Zwangsarbeit mit den Ideen der modernen Zivilisation nicht in Übereinstimmung stünde und daher abzuschaffen sei.

---

[1] Vgl. zum Gesamtabschnitt Orde-Browne: a. a. O., S. 37 ff.

[2] Eine Behandlung der Zwangsarbeit für öffentliche Zwecke liegt an sich nicht im Rahmen dieses Themas. Der Stand der Dinge sei jedoch kurz zur Darstellung gebracht, damit man beurteilen kann, ob gegebenenfalls eine Ausweitung der Zwangsarbeit von dem öffentlichen auf den privaten Sektor der Wirtschaft in Frage kommt bzw. unter den gegenwärtigen Umständen im Bereich des Wahrscheinlichen liegt.

Ein Eingehen auf modernste Anschauungen finden wir in dem von Lord Hailey herausgegebenen Sammelwerk: „An African Survey", in dem zum Ausdruck gebracht wird, daß die Zwangsarbeit zwar gegen den Gedanken der individuellen Freiheit verstoße, daß aber der moderne Europäer immer mehr erkenne, daß der Anspruch auf individuelle Freiheit von den sozialen Erfordernissen der Gemeinschaft streng abhängig sei[3].

Gegenüber den Bestrebungen nach völliger Abschaffung der Zwangsarbeit wurde — vor allem von den Kolonialverwaltungen — geltend gemacht, daß in Notfällen und für dringende Arbeiten zum Wohl der Gesamtheit auf die Anwendung von Zwang bei der Arbeiterbeschaffung nicht verzichtet werden kann. „Notfälle" und „dringende Arbeiten im Interesse der Gesamtheit" sind jedoch ziemlich kautschukartige Generalklauseln, die bei ungenügender Kontrolle in der Praxis leicht mißbraucht werden können.

In einem solchen Falle bestehen gesetzestechnisch zwei Möglichkeiten.

Man überläßt entweder die Entscheidung über derartige Generalklauseln einer Vertrauensperson oder man erläutert die Klausel durch einen Katalog der in Betracht kommenden Fälle.

In der Gesetzgebung Tropisch-Afrikas ist man beide Wege gegangen. In einigen Fällen wurde die Ausführung von Zwangsarbeit von der Genehmigung des Gouverneurs oder in britischen Besitzungen gar des Staatssekretärs für die Kolonien abhängig gemacht — beispielsweise in Nigerien —, in anderen Fällen behalf man sich mit einer katalogmäßigen Aufzählung der im Notfall, d. h. wenn keine freiwilligen Arbeiter zur Verfügung stehen, für eine Inanspruchnahme von Zwangsarbeit zulässigen Fälle. Die Entwicklung geht dahin, die Zwecke, für die Zwangsarbeiter angesetzt werden dürfen, näher zu begrenzen. Solche Zwecke — im engsten Sinne — sind beispielsweise:

1. der Bau von Amtsgebäuden und Schulen,
2. der Transport von Lasten für Beamte auf Dienstreisen,
3. die Tsetsebekämpfung,
4. Bau- oder Unterhaltungsarbeiten an Rasthäusern,
5. Flußregulierungen,
6. Unterhaltung von Brücken,
7. das Laden oder Löschen von Dampfern, wenn unbedingt erforderlich.

Die Beurteilung der Zwangsarbeit wird auch nicht so streng sein, wenn es sich um dringende staatspolitische Aufgaben handelt. So wäre der Eisenbahnbau in Tropisch-Afrika ohne Zwangsarbeit undenkbar.

Daher werden gegebenenfalls Zwangsmaßnahmen mit folgender Maßgabe im Augenblick noch für unvermeidlich gehalten: Beschäftigung zu den üblichen Löhnen, ordentliche Unterkunft und Verpflegung, die Beschäftigung darf nicht untunlich weit von der Heimat erfolgen und die

---

[3] Lord Hailey: a. a. O., S. 634.

Zeit der Beschäftigung muß begrenzt sein. Ihre Höchstdauer wurde für die britischen Besitzungen durch Lord Milners Drahtbotschaft vom Jahre 1920 auf 60 Tage festgelegt.

In der Praxis findet man die Zwangsarbeit am häufigsten im Trägerwesen, das im allgemeinen bei den Eingeborenen recht unbeliebt ist. Die Art der Reise spielt jedoch eine große Rolle. So werden Sportexpeditionen wegen der zu erwartenden Fleischversorgung von den Eingeborenen allgemein bevorzugt.

Bei den verschiedenen Stämmen sind jedoch gewisse Unterschiede in der Einstellung zum Trägerzwang spürbar. Als Regel kann man feststellen, daß die primitiven Völker am bereitwilligsten sind, Trägerdienste zu übernehmen, daß aber mit zunehmender Entwicklung der Eingeborenen das Trägerwesen stets unbeliebter wird.

Wenn aber der zwangsweise Trägerverkehr abgeschafft werden soll, dann müssen erst Wege und Straßen gebaut werden, und das geht meist nicht ohne Zwangsarbeiter.

In den meisten Kolonien Tropisch-Afrikas kann bei drohender Hungersnot der zwangsweise Anbau von Nahrungsmitteln durchgeführt werden.

Eine Zwangsausübung finden wir weiterhin in Form der sogenannten „Gemeinschaftspflichten" (Communal obligations), mit deren Hilfe insbesondere die Wegeerhaltung des Dorfgebietes durchgeführt wird.

Für den Häuptling als Träger der Eingeborenenverwaltung liegt natürlich die Versuchung nahe, diese Form der Zwangsarbeit zum eigenen Vorteil auf Erntearbeiten usw. auszudehnen. Um Mißbräuche zu vermeiden, ist daher die Anzahl der Fälle, bei deren Vorliegen die Häuptlinge Zwangsarbeiter ansetzen dürfen, meist eingehend geregelt.

Anknüpfend an diese Gemeinschaftspflichten hat sich in einigen englischen Kolonien eine Art Arbeitsdienstpflicht entwickelt. Man bedient sich ihrer zur Heranziehung von Arbeitskräften, zur Instandhaltung von Straßen und Freihaltung von schiffbaren Flüssen, zuweilen auch zum Bau neuer Straßen. In Nigerien beträgt beispielsweise die Arbeitsdienstpflicht acht Tage im Vierteljahr, an der Goldküste vier Wochen im Jahr.

In den portugiesischen Kolonien gilt ganz allgemein die Bestimmung, daß die Entrichtung der Steuer durch Geldzahlung oder Arbeitsleistung zu erfolgen hat.

Nach dem Kolonialgesetz vom 15. November 1933 ist — wie übrigens auch in Belgisch-Kongo — hier die „erzieherische" Ermutigung zur Annahme von Lohnarbeit erlaubt, nachdem durch das Arbeitsgrundgesetz vom 6. Dezember 1928 die Zwangsarbeit in den portugiesischen Kolonien auf Zwecke beschränkt worden war, die von Lissabon genehmigt wurden.

In den französischen Besitzungen Tropisch-Afrikas finden wir die sogenannte „prestation[4]", die von Frankreich aus in die Kolonien ver-

[4] Steuerarbeit.

pflanzt wurde. Ihrer Herkunft entsprechend bezieht sie sich nicht nur auf Eingeborene, sondern findet grundsätzlich auch auf Europäer Anwendung. Die Höchstdauer der prestation beträgt im allgemeinen zehn Tage im Jahr. Eine Ablösung der Arbeitspflicht durch Geldzahlung ist zulässig, nur in Französisch-Äquatorialafrika ist das Ablösungsrecht auf gewisse Gruppen der Eingeborenen beschränkt. Die Ablösungsrate beträgt in Togo beispielsweise 10 frs. täglich für den Europäer und 1 bis 3 frs. täglich — je nach dem Gebiet — für den Eingeborenen[5].

Sehr umstritten ist die Frage, ob die prestation im Einklang mit den Mandatsbestimmungen steht, wonach Zwangsarbeiter lediglich für wesentliche öffentliche Zwecke angesetzt werden dürfen. Dies dürfte nur zu bejahen sein, wenn — unter der Voraussetzung eines unbeschränkten Ablösungsrechtes — der Gesamtbetrag der Ablösegelder und der sonstigen direkten Eingeborenensteuern die „übliche" Eingeborenenbesteuerung nicht übersteigt[6].

Wie schon an anderer Stelle ausgeführt wurde, sieht Frankreich in seinen tropischen Kolonien in erster Linie ein Menschenreservoir zur Auffüllung der ihm fehlenden Bevölkerungsbestände. Infolgedessen wurde in den tropischen Besitzungen Frankreichs eine allgemeine dreijährige Dienstpflicht — im Grundsatz — für die Eingeborenen eingeführt. Über die Stärke der französischen tropischen Truppeneinheiten, die sich angesichts der jüngsten politischen Entwicklung im Ausbau befinden, ist nichts näheres bekannt.

Es sei jedoch angeführt, daß schon im Jahre 1922 angesichts der bestehenden Arbeiterknappheit auf die Gefahr der wirtschaftlichen Selbstzerstörung — durch eine Überspannung der militärischen Rekrutierung — hingewiesen wurde[7].

Die auf Grund der Militärgesetze Ausgehobenen werden in zwei Kategorien eingeteilt. Die erste Kategorie dient drei Jahre als Soldat (service actif), die zweite Kategorie, deuxième portion genannt, zerfällt wiederum in zwei Gruppen — in die travailleurs effectives und travailleurs libres, die beide Zwangsarbeitscharakter besitzen. Die ersteren werden als eine Art Arbeitsdienst in militärischer Ordnung für öffentliche Bauvorhaben, wie Eisenbahnbauten, Straßenbauten usw. eingesetzt. Die zweite Gruppe verbleibt in Reserve und wird nur bei einem besonderen Arbeiterbedarf in Anspruch genommen. Im Jahre 1934 waren etwa 3400 Mann dieser Gruppe — in der Hauptsache bei den Nigerarbeiten — beschäftigt.

Das System des Arbeitseinsatzes der Eingeborenen mit Hilfe der deuxième portion war am stärksten in Madagaskar entwickelt. Es ist nun für die Tendenz der französischen Kolonialpolitik bemerkenswert, daß der Einsatz „militärischer Arbeit" dort vor kurzem verboten wurde[8].

---

[5] Vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 624.

[6] Neben den französischen Besitzungen Tropisch-Afrikas gab es die Einrichtung der prestation auch im Kongo-Freistaat, wo sie aber nach dem Anschluß an Belgien sofort abgeschafft wurde.

[7] Lord Hailey: a. a. O., S. 627.

[8] Vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 628.

Abschließend sei noch erwähnt, daß die Unterdrückung der Eingeborenenbettelei — wohl nach dem Vorbild der Kapprovinz, wo im Anschluß an die Aufhebung der Sklaverei eine sogenannte „Vagabundengesetzgebung" entwickelt wurde — überall in Tropisch-Afrika als „kleines Mittel" zur besseren Versorgung der Privatbetriebe mit Arbeitern ausgenutzt wird[9].

c) Anwerbung.

aa) Entwicklung der Anwerbung.

Da die Eingeborenen nach Aufhebung der Sklavenwirtschaft nicht von selbst ihre Dienste anboten, sahen sich die Arbeitgeber, die bisher auf den Sklavenmärkten ihren Bedarf an Arbeitskräften gedeckt hatten, gezwungen, sich durch „Anwerbung" die erforderlichen Arbeitskräfte zu beschaffen.

Hierbei muß man berücksichtigen, daß das System der Lohnarbeit sich nicht organisch in Afrika entwickelte. Während sich in Europa eine Lohnarbeiterschaft größeren Umfangs, vor allem im industriellen Bereich der Wirtschaft, in einem Zeitraum von mehr als 100 Jahren entwickelt hat, wurde das europäische Wirtschaftssystem gewissermaßen in fertigem Zustand in Afrika eingeführt und trat dort relativ plötzlich mit einer starken Nachfrage nach eingeborenen Arbeitern in Erscheinung.

Weiterhin ist in Betracht zu ziehen, daß die Nachfrage nach eingeborenen Arbeitskräften aus Gründen des Klimas und der Bodenbeschaffenheit (Bergbau!) die Tendenz hat, sich örtlich zu konzentrieren, so daß für den Unternehmer nur begrenzte Möglichkeiten bestehen werden, den Arbeiterbedarf aus den Eingeborenen der näheren Umgebung zu befriedigen. Vielfach werden zur Deckung der Arbeiternachfrage sonach ausgedehnte Wanderungen der Eingeborenen aus entfernteren und weniger entwickelten Gebieten erforderlich sein[10].

Angesichts dieser Verhältnisse liegt es nahe, daß sich geschäftstüchtige Anwerber erboten, den nachfragenden Unternehmern die erforderlichen Arbeitskräfte zu beschaffen.

Da die Anwerber — vor allem in der Frühzeit der Entwicklung der kolonialen Produktion — noch unter dem Einfluß der Sklavenhaltementalität standen, kam es bei der Anwerbung vielfach zu Mißständen aller Art, Bestechung der Häuptlinge, Werbung ungeeigneter oder gar kranker Eingeborener, Verschickung angeworbener Eingeborener in Gebiete unzuträglichen Klimas, ungenügende Ernährung und Bekleidung während des Transportes, Überanstrengungen durch Fußmärsche auf dem Weg zum Arbeitsplatz und dergleichen[11].

Diese Zustände fanden ihren schärfsten Ausdruck in einem erschreckend hohen Sterblichkeitsgrad, der von Octave Louwers, General-

---

[9] Die „Verwaltungshilfe" bei der Anwerbung, die leicht einen zwangsläufigen Charakter annehmen kann, ist im Abschnitt „Anwerbung" behandelt.

[10] Vgl. den Abschnitt „Auswirkungen des Arbeitermangels", S. 25 ff.

[11] Die größten Mißstände sollen sich bei der Anwerbung von Eingeborenen aus Angola, für die Kakaopflanzungen von San Tomé und Principe ergeben haben.

sekretär des Internationalen Kolonialinstitutes unter Berücksichtigung aller Verluste vom Zeitpunkt der Anwerbung bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages mit 50 v. H. und manchmal darüber angegeben wird[12].

Abgesehen von allen sozialpolitischen Erwägungen, die naturgemäß bei der Behandlung dieser Frage nicht zuletzt eine Rolle spielen, waren derartige Zustände auch im Interesse der Entwicklung der kolonialen Produktion auf die Dauer untragbar, da derartige Verhältnisse — vom Produktionsstandpunkt aus gesehen — eine Verschwendung der wertvollen schwarzen Arbeitskraft bedeuten.

In diesem Zusammenhang erhebt sich die Frage nach dem „richtigen" Träger der Anwerbung.

bb) Die Träger des Anwerbeverfahrens.

I. Berufswerber.

Die grundsätzlich einer privatwirtschaftlichen Lösung wirtschaftlicher Probleme zuneigenden Engländer halten weitgehend am System des Berufswerbers fest und versuchen durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen — vor allem durch Einführung des Lizenzsystems — Mißstände bei der Anwerbung nach Möglichkeit auszuschalten. Das Lizenzsystem soll „ungeeignete" Werber ausschließen und dafür sorgen, daß „men of the right type" das Anwerbewesen in die Hand bekommen[13].

Zur Sicherung der Ansprüche der Rekrutierten gegen die Anwerber sind diese in der Regel verpflichtet, eine den Umständen entsprechende Kaution zu stellen.

Orde-Browne kommt zu dem Ergebnis[14], daß der private Werbeagent, wenn er von der richtigen Art ist und behördlicherseits gut kontrolliert wird, der richtige Anwerbeträger zu sein scheint, da er aus geschäftlichen Gründen — auf lange Sicht gesehen — das größte Interesse daran hat, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber bestmöglich zufriedenzustellen. — Wenn der Anwerber den Eingeborenen schlechte Arbeitsplätze vermittelt, so dürfte ihm in Zukunft die Anwerbung bedeutend erschwert sein. Andererseits muß der private Agent auch die Interessen des Unternehmers wahren, damit dieser ihm nicht das Werbegeschäft entzieht und einem Konkurrenten überträgt.

Von Seiten der Pflanzer wird geltend gemacht, daß das System der Anwerbung durch private Agenten zu kostspielig sei. In diesem Zusam-

---

[12] Intern. Arbeitsamt: Die Anwerbung von Arbeitern in den Kolonien und in anderen Gebieten mit ähnlichen Arbeitsbedingungen, Genf 1935, S. 119/120.

[13] Die Vorschriften über „Labour Agents" gelten jedoch nicht bei der Anwerbung für den eigenen Betrieb, so daß unlautere Anwerbungsmethoden gewisser Unternehmer durch sie nicht unterbunden werden können. Besonders geklagt wird über das sogenannte „Crimping", d. h. die Verleitung schon angeworbener Arbeitskräfte zum Kontraktbruch und zur Arbeit im eigenen Betrieb. Da die Eingeborenen in diesem Fall sich der in Tropisch-Afrika meist strafbaren Desertation schuldig gemacht haben*, sind sie in ihrer Angst vor Strafverfolgung der Willkür des neuen Arbeitgebers schutzlos ausgesetzt. Zur Bekämpfung des Crimping wurde vorgeschlagen, auch Angestellte, die für einen Arbeitgeber rekrutieren, lizenzpflichtig zu machen (vgl. Tanganjika-Report, S. 24).

* Vgl. S. 87 f.

[14] Orde-Browne: a. a. O., S. 55.

menhang sei der Bericht eines deutschen Farmers aus Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) angeführt: „Der Anwerber verlangt als Anwerbungsgebühr pro Mann durchschnittlich 25 sh einschließlich Regierungsabgaben (z. B. ärztliche Untersuchung der Leute, Gebühren für die Kontraktschließung usw., Beförderungskosten, Verpflegung der Leute bis zum Bestimmungsort). Die Anwerbungsgebühr für Sisalplantagenarbeiter ist wesentlich höher, da dort nur ausgesuchte Arbeitskräfte verwendungsfähig sind. Sie beträgt etwa 40 bis 60 sh oder noch mehr. — Wenn nun durchschnittlich 30 Mann auf einen Lastwagen gehen, so würden diese 30 Mann dem Pflanzer 750 sh kosten ohne die Gewähr, daß die Leute auch wirklich die kontraktlich festgesetzte Zeit auf seiner Pflanzung aushalten und nicht schon früher weglaufen, was sehr oft vorkommt[15]."

Auf den Vorwurf der Kostspieligkeit gegen das System der Privatanwerbung wäre zu erwidern, daß es fraglich erscheint, ob eine andere Regelung der Anwerbung sich billiger stellen würde. In Nordrhodesien, wo die Bergbauunternehmer das Anwerbegeschäft seit 1930 durch Zusammenschluß in der „Native Labour Association" selbst ausüben, beträgt die Anwerbegebühr beispielsweise £ 5.-.- für jeden Rekrutierten, in der Südafrikanischen Union £ 6.-.- und in Südrhodesien sogar £ 7.-.-[16]. Allerdings war nicht festzustellen, ob mit diesen Kosten die gleichen Leistungen abgegolten werden.

Zur Beurteilung der Dinge wäre im Einzelfall eine eingehende Untersuchung aller in Frage kommenden Faktoren der „Preisbildung" erforderlich.

Immerhin, das wird aus den vorstehenden Ausführungen deutlich, ist die Anwerbung recht kostspielig und es wird daher das Bestreben der kolonialen Arbeitspolitik sein müssen, die Anwerbung soweit angängig durch Förderung der freiwilligen Arbeitssuche der Eingeborenen zu ersetzen.

II. Regierungsstellen und Eingeborenenbehörden.

Die Anwerbung durch Regierungsstellen und Eingeborenenbehörden hat nach Meinung von Orde-Browne und der meisten anderen britischen Schriftsteller zwei Hauptnachteile. Einmal könnte im Falle einer Anwerbung durch Regierungsstellen bei der Arbeiterverteilung zwischen guten und schlechten Arbeitgebern kein Unterschied gemacht werden, so daß bei einer behördlichen Anwerbung der schlechte Arbeitgeber, den der Eingeborene bei der Wahl des Dienstherrn im freien Wettbewerb um den Arbeiter naturgemäß meidet, auf Kosten des guten begünstigt würde. Zum anderen ist bei diesem System die Gefahr gegeben, daß die betreffenden Beamten in ihrer Eigenschaft als Hoheitsträger irgendeinen Zwang oder Druck auf die Eingeborenen ausüben, um diese zum Abschluß eines Arbeitsvertrages zu veranlassen. — Die absolute Freiwilligkeit bei der Eingehung des Arbeitsverhältnisses darf jedoch nach Meinung dieser Schriftsteller nicht angetastet werden.

---

[15] Deutsche Kolonialzeitung (Berlin) Nr. 7 vom 1. 7. 1937.
[16] Lord Hailey: a. a. O., S. 655.

Aus Gründen praktischer Notwendigkeit sehen sich vielfach die Kolonialgouverneure veranlaßt, die Eingeborenen zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses zu ermutigen bzw. durch die Stammeshäuptlinge ermutigen zu lassen.

In Belgisch-Kongo wurde im Jahre 1922 ausdrücklich in einem Rundschreiben die Pflicht der Beamten herausgestellt, den privaten Unternehmungen — an denen der Staat allerdings vielfach beteiligt war — bei der Anwerbung die erforderliche Hilfe zu leisten. Wenn moralische Autorität, Ermutigungen und Gunsterweisungen nicht zum Ziele führten, wären Zeichen des Mißfallens zu geben.

Auf Grund der Kritik derartiger Methoden wurde im Jahre 1924 eine Kommission zur Untersuchung der Arbeiterverhältnisse eingesetzt, im Jahre 1925 wurde dann verfügt, daß die Beamten sich der direkten Mitwirkung bei der Rekrutierung zu enthalten hätten[17].

Eine derartige „Einmischung" der Behörden in das nach herrschender „liberaler" Auffassung private Gebiet des Arbeitsmarktes wird jedoch in der Regel abgelehnt. Einmal da bei einer derartigen Ermutigung die Gefahr der direkten oder indirekten Anwendung von Zwang gegeben wird, zum anderen, da die Eingeborenen in der Mehrzahl nicht in der Lage wären, zwischen einem Wunsch und einem Befehl der Regierung zu unterscheiden[18]. Weiter wird geltend gemacht, daß ein Rat, der zurückgewiesen wird, zu einem Prestigeverlust führt, der nur durch Anwendung von Zwangsmitteln wieder geheilt werden kann[19].

Andererseits wird allerdings zum Ausdruck gebracht, daß die Ausübung eines Druckes während der für die Erziehung der Stämme notwendigen Zeitspanne zu rechtfertigen sei[20].

In den meisten Gebieten Tropisch-Afrikas sind heute Gegenleistungen an die Häuptlinge für die Anwerbeerlaubnis untersagt, da nicht mit Unrecht befürchtet wird, daß sonst sich leicht eine Art Menschenhandel entwickeln würde[21]. Zur Förderung der Lohnarbeit der Eingeborenen begnügt sich die moderne Kolonialverwaltung heute in der Hauptsache damit, an das Loyalitätsgefühl des Häuptlings zu appellieren und das gemeinsame Interesse — sowohl der Schwarzen als auch der Weißen — an der Entwicklung der kolonialen Gebiete herauszustellen.

III. Arbeitgeberorganisationen.

Was die Werbung durch Arbeitgeberorganisationen anbetrifft, so soll es schwierig sein, geeignete Werber für die Leitung der Organisationen zu finden, die es verstehen, den Wünschen aller Beteiligten ge-

---

17 Vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 645—646.
18 Intern. Arbeitsamt: a. a. O., S. 152.
19 Lord Hailey: a. a. O., S. 640.
20 Intern. Arbeitsamt: a. a. O., S. 153.
21 In Belgisch-Kongo sind Gegenleistungen für Rekrutierungshilfe der Häuptlinge den Eingeborenenkassen (caisses de cheffries) zuzuführen. In Oberkatanga soll der „Bonus" für jeden Rekrutierten zwischen 70 bis 125 frs. schwanken, in den anderen Gebieten zwischen 20 bis 35 frcs. (Lord Hailey: a. a. O., S. 648).

recht zu werden. Wie bei der Anwerbung durch Regierungsstellen, so besteht auch hier die Gefahr, daß der schlechte Arbeitgeber auf Kosten des guten begünstigt wird.

Orde-Browne kommt zu dem Ergebnis, daß derartige Organisationen nur eine kurze Lebensdauer zu haben scheinen; allerdings gäbe es auch einige gut arbeitende Organisationen, aber sie wären in der Regel zu kostspielig und in ihrer Tätigkeit heftig umstritten[22].

Diese Beurteilung hat sicherlich in besonderem Maße für die sich aus einer Vielzahl von Mitgliedern zusammensetzenden Anwerbeorganisationen der Landwirtschaft zu gelten.

Die entsprechenden Anwerbeorganisationen des Bergbaus, die in der Regel nur aus wenig Mitgliedern bestehen, stellen — zwar nicht in rechtlicher, wohl aber in tatsächlicher Beziehung — eine Art Zwischenform zwischen privater und amtlicher Anwerbung dar. Denn da die Bergbauunternehmungen für die Gestaltung des Wirtschaftslebens ihres Gebietes — z. B. in Belgisch-Kongo, Nord- und Südrhodesien — von wesentlicher Bedeutung sind, besteht ein sichtbares öffentliches Interesse an einer ausreichenden Arbeiterversorgung der in Frage stehenden Betriebe, was zur Folge hat, daß die Werbeorganisationen des Bergbaus der Kolonialverwaltung gegenüber eine besondere Machtstellung besitzen und gegebenenfalls in der Lage sind, eine Mitwirkung des amtlichen Apparates im gewünschten Sinne herbeizuführen (z. B. in der Weise, daß die Werbeagenten durch einen Beamten begleitet werden, um einen „amtlichen Eindruck" bei den Eingeborenen hervorzurufen[23]).

Zur Sicherstellung des Arbeiterbedarfs wurden in Belgisch-Kongo von den Arbeitgebern unter Aufsicht der Kolonialverwaltung sogenannte „Bourses du Travail" geschaffen[24]. Die wichtigste Einrichtung dieser Art, das „Office Central du travail du Katanga", besitzt als Arbeitsvermittlungsstelle in ihrem Bereich praktisch eine Monopolstellung.

Die führenden Werbeorganisationen der Arbeitgeber des Rands sind die in Mozambique arbeitende Witwatersrand Native Labour Association und die Native Recruiting Corporation. Nach dem Vorbild dieser Organisationen wurde im Jahre 1930 von den Unternehmungen des nordrhodesischen Kupfergürtels die Native Labour Association geschaffen. Für die südrhodesischen Bergwerke rekrutiert in Nordrhodesien das Rhodesian Native Labour Bureau.

Nach Orde-Browne arbeiten derartige Werbeorganisationen von Großunternehmungen im allgemeinen zufriedenstellend. Ihre Hauptgefahr liege in der Tendenz, die Arbeiternachfrage zu monopolisieren[25].

cc) Die Grenzen der Anwerbung.

Die Anwerbetätigkeit für Zwecke der Lohnarbeit außerhalb des Heimatortes der Rekrutierten hat ihre natürlichen Schranken in den Erfordernissen des Stammeslebens zu finden.

---

[22] Orde-Browne: a. a. O., S. 52.
[23] Das war besonders in Belgisch-Kongo der Fall.
[24] Seit 1910.
[25] Orde-Browne: a. a. O., S. 53.

Wie im Abschnitt „Lohnarbeit und Stammesgemeinschaft" ausgeführt wird, ist aus moralischen, sozialen und nicht zuletzt aus wirtschaftlichen Gründen (der Stamm als Notunterschlupf!) die Erhaltung eines gesunden Stammeslebens unter den gegenwärtigen Verhältnissen ein dringendes Gebot einer jeden ihrer Verantwortung bewußten Kolonialverwaltung[26].

Es erhebt sich sonach die Frage, bis zu welchem Grad Eingeborene ohne Gefährdung des Stammeslebens als Lohnarbeiter eingesetzt werden können[27].

Mit dieser so wichtigen Frage hat sich zuerst ein im Jahre 1924 in Belgisch-Kongo eingesetzter Untersuchungsausschuß für Arbeiterfragen beschäftigt, der in seinem im Jahre 1925 veröffentlichten Bericht im wesentlichen zu folgendem Ergebnis kam: In einer bestimmten Eingeborenengemeinschaft dürfen nicht mehr als 5 v. H. der erwachsenen tauglichen Arbeiter (= 1,25 v. H. der Gesamtbevölkerung) durch Anwerbung aus der Stammesgemeinschaft herausgenommen werden. Weitere 5 v. H. können zwei Tagereisen im Umkreis ihrer Heimat in europäischen Unternehmungen beschäftigt werden. Ein Kontingent bis zu 15 v. H. der erwachsenen tauglichen männlichen Bevölkerung kann bei örtlichen Unternehmungen Verwendung finden, vorausgesetzt, daß die Eingeborenen in ihrer gewohnten Umgebung verbleiben und durch ihre Tätigkeit nicht an der Teilnahme an den Aufgaben der Gemeinschaft gehindert werden[28].

Eine im Jahre 1930 eingesetzte Kommission wandte sich gegen die Einteilung in die drei vorstehend genannten Klassen und forderte, daß nur 10 v. H. der erwachsenen tauglichen Männer das Dorf zum Zwecke der Annahme von Lohnarbeit verlassen dürften[29].

Nach einer kürzlichen Verlautbarung des derzeitigen belgischen Generalgouverneurs Ryckmans scheint man heute in der gegenwärtigen belgischen Kolonialpraxis mit einem tragbaren — allgemeinen — Rekrutierungssatz von 20 v. H. der erwachsenen tauglichen Eingeborenen zu rechnen. Wird dieser Satz überschritten, so werden die in Frage stehenden Gebiete zum Schutz der Eingeborenengemeinschaft für die Anwerbung geschlossen.

Als weiteres Mittel zur Verhinderung einer übermäßigen Inanspruchnahme der Eingeborenen durch die Lohnarbeit wird in den Empfehlungen des im Jahre 1928 geschaffenen Beirats für Arbeiterfragen die Abgrenzung bestimmter wirtschaftlicher Zonen in den verschiedenen Provinzen vorgeschlagen. In gewissen Zonen sollten weitere Konzessionen und Anwerbungen verboten werden, in anderen Zonen

---

[26] Vgl. insbesondere S. 60.

[27] Naturgemäß macht es keinen Unterschied, ob die Eingeborenen im Einzelfall durch Anwerbung oder auf Grund selbständiger Arbeitssuche zur Lohnarbeit kommen. Da die zum Schutz der Stammesgemeinschaft geplanten und getroffenen Maßnahmen sich jedoch in der Hauptsache gegen eine schrankenlose Anwerbung richten, sei diese Frage hier zur Darstellung gebracht.

[28] L'Essor Colonial et Maritime, Nr. 541 vom 2 juillet 1931.

[29] Lord Hailey: a. a. O., S. 647.

sollte vor der Aufstellung regionaler Entwicklungspläne unter Hinzuziehung der Arbeitgeber und Missionare — diese setzten sich besonders für den Gedanken der Zoneneinteilung ein — eine eingehende Prüfung der Lage erfolgen.

Die Ende 1930 im tropischen Gebiet einsetzende Weltwirtschaftskrise ließ jedoch alle Pläne zur Produktionsbegrenzung hinfällig werden[30]. Erst in neuerer Zeit hat man mit der Zunahme der wirtschaftlichen Tätigkeit den Gedanken des Zonensystems wieder aufgenommen und ist zur Zeit in Belgisch-Kongo mit der Prüfung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in den einzelnen Gebieten des Landes beschäftigt, um für eine Wirtschafts- und Arbeitsplanung die erforderlichen Unterlagen zu schaffen.

Ein allgemeines Bild von der tatsächlichen Lage in Belgisch-Kongo geben folgende Ausführungen, die dem Internationalen Jahrbuch für Sozialpolitik entnommen sind[31]: „Die Anteilzahl der eingeborenen Arbeitnehmer an der gesamten erwachsenen männlichen Bevölkerung belief sich im Jahre 1930 auf 18,8 v. H. (für alle Arbeiten in großer und kleiner Entfernung und an Ort und Stelle). Im Jahre 1934 war sie infolge der Krisis auf 15,5 v. H. gesunken; dabei handelt es sich aber um einen allgemeinen Durchschnitt. Für einige Provinzen mußte die Anteilzahl in weniger günstiger Weise geändert werden. So betrug die Gesamtanteilzahl der Arbeiter im Unteren Kongo 20,2 v. H. der erwachsenen arbeitsfähigen Männer, wobei außerdem fast die Hälfte in großer Entfernung vom Heimatdorf beschäftigt war. Seitdem steigen diese Sätze, die schon als Höchstgrenzen gelten dürften, infolge der wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften, weiter[32]."

In der Ostprovinz Nordrhodesiens sollen etwa 50 v. H. der tauglichen männlichen Bevölkerung zur Lohnarbeit abgewandert sein[33].

In Kenya sind im Landesdurchschnitt etwa 34 v. H. der Eingeborenen beschäftigt. Die Beteiligung der einzelnen Stämme ist hier jedoch sehr unterschiedlich. Während von den viehzüchtenden Masai schätzungsweise nur 20 v. H. als Lohnarbeiter tätig sind, sollen die Kikuyu von Kyamba etwa 62 v. H., die Nandi 74 v. H., die Lumbwa von Kericho 13 v. H. und die Nord-Kavirondo 38 v. H. zeitweise zur Lohnarbeit auf Pflanzungen und Farmen abgeben[34].

Es muß jedoch bemerkt werden, daß sich die Pflanzungen vielfach keilartig in die Reservationen einschieben, so daß den Eingeborenen während der Lohnarbeitszeit die Teilnahme am Stammesleben ermöglicht bleibt.

---

[30] 1931 wurden in Belgisch-Kongo nicht weniger als 72 000 eingeborene Lohnarbeiter entlassen.

[31] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 583.

[32] Nach einer anderen Quelle waren im Jahre 1936 in Belgisch-Kongo insgesamt 409 274 Eingeborene als Lohnarbeiter tätig, davon waren 127 319 in weiter Entfernung von der Heimat, 135 315 in kurzer Entfernung und 146 640 in der Heimat selbst beschäftigt (Lord Hailey: a. a. O., S. 607).

[33] Orde-Browne: Labour Conditions in Northern Rhodesia, London 1938, S. 34.

[34] Lord Hailey: a. a. O., S. 702.

Starke Abwanderungen zur Lohnarbeit, die sich auf die Dauer mit dem Ziel der Stammeserhaltung nicht in Einklang bringen lassen, finden aus Njassaland statt. Nach Schätzungen sollen sich etwa 25 v. H. der erwachsenen Männer Njassalands im Ausland befinden und 25 bis 30 v. H. von ihnen dort endgültig verbleiben.

Für die französischen Gebiete wurde im Zusammenhang mit der großen französischen Kolonialanleihe von 1930 ein Plan für den „demographischen Schutz" der Eingeborenengemeinschaften entworfen. Danach soll der Hundertsatz der Eingeborenen, die bei der Verwendung von Geldern der französischen Kolonialanleihe für öffentliche Arbeiten angeworben werden dürfen, nicht 50 v. H. (!) der tauglichen erwachsenen Männer zwischen 20 und 45 Jahren des Eingeborenengemeinwesens überschreiten, wobei außerdem der Zustand der betreffenden Bevölkerung zu berücksichtigen ist.

Der angegebene Hundertsatz von 50 v. H. erscheint — auch im Grundsatz — als zu hoch. Selbst wenn man in Betracht zieht, daß die in Belgisch-Kongo heute gebräuchliche Rate von 20 v. H. nur beschränkte räumliche Geltung beanspruchen kann, da dieser Satz weitgehend von Faktoren bestimmt wird, die in den weiten Gebieten Tropisch-Afrikas von unterschiedlicher Bedeutung sind. So wird es beispielsweise für die Festlegung des Hundertsatzes nicht unwesentlich sein, ob die Feldarbeit und die Sorge für die Ernährung in der Hauptsache von den Männern oder den Frauen getragen wird. — Selbst wenn weiterhin berücksichtigt wird, daß gerade die französischen Behörden, jedenfalls im Rahmen theoretischer Erörterungen, bemüht sind, die Aufrechterhaltung der Stammesverbundenheit der Lohnarbeiter durch großzügige Urlaubsgestaltung zu erleichtern. — Allerdings ist demgegenüber darauf hinzuweisen, daß es sich bei den in Frage stehenden Arbeiten um ihrer Natur nach einmalige Entwicklungsaufgaben zu handeln scheint.

In den portugiesischen Kolonien kann nach dem Arbeitsgrundbuch von 1928 zum Schutze der Eingeborenen die Rekrutierung in bestimmten Gebieten zeitweilig verboten werden[35].

Die Grenzen des Arbeitseinsatzes der Eingeborenen für europäische Unternehmungen oder für die Marktproduktion — das ist zu fordern — sind nach sorgfältiger Prüfung aller in Frage kommenden Faktoren von Gebiet zu Gebiet festzustellen. Im Durchschnitt dürfte ein Satz von 20 bis 25 v. H. der erwachsenen tauglichen Männer für Zwecke der Lohnarbeit außerhalb des Heimatdorfes angebracht sein.

dd) Entwicklungstendenzen.

Die Entwicklung der Neuzeit scheint dahin zu führen, daß die Anwerbung unter den gegenwärtigen Umständen als Mittel zur Beschaffung von Arbeitskräften zugunsten der freiwilligen Arbeitsuche der Eingeborenen an Bedeutung verliert. In Zeiten guter Konjunktur ist sie jedoch zur Schließung der Arbeiterlücke noch unentbehrlich. So wurde beispielsweise die Anwerbeorganisation des nordrhodesischen Bergbaus,

[35] Lord Hailey: a. a. O., S. 708.

die nach zweijährigem Bestehen im Jahre 1931 die Anwerbungstätigkeit vollkommen eingestellt hatte, vor kurzem wieder infolge des durch den Konjunkturaufschwung veranlaßten Arbeitermangels mit Anwerbeaufgaben betraut.

Die Zukunftsbedeutung der Rekrutierung dürfte in erster Linie von der Nachfrage nach Arbeitskräften abhängig sein. Je mehr planwirtschaftliche Tendenzen in einem bestimmten Kolonialgebiet wirksam sein werden, desto stärker dürfte man auch die Einrichtung der Rekrutierung ausbauen, die eine weitgehende Regelung des Arbeitseinsatzes erlaubt und bei selbständiger Arbeitsuche der Eingeborenen brachliegende Arbeitskräfte erfassen kann. Weiter erlaubt die Rekrutierung klare Einblicke in die Arbeiterbewegungen und eine bessere Überwachung der Gesundheit der Eingeborenen.

Zur volkswirtschaftlichen Rationalisierung der Arbeitskraft kann sie ferner durch die Unterbindung unnötiger Wanderungen einen wertvollen Beitrag liefern[36].

Vielleicht ließen sich jedoch die Vorteile der Rekrutierung bis zu einem gewissen Grad auch auf andere Weise ermöglichen. So ließe sich sicher ein Weg finden, um die Eingeborenen zur Vermeidung unnötiger Wanderungen vor Beginn auf ihre Arbeitseignung untersuchen zu lassen.

Bemerkenswert ist auch das sogenannte „assisted voluntary system" der Native Recruiting Corporation der Südafrikanischen Union, wonach die Eingeborenen, die nicht die normale Zeit in den Bergwerken arbeiten wollen, eine Fahrkarte und Verpflegung für die Reisedauer erhalten. Nach der Ankunft können sie sich dann bei einem Bergwerk ihrer Wahl zur Arbeit melden[37].

Als Ziel in der Frage der Arbeiterbeschaffung ist eine Lösung anzustreben, die die Vorteile der freiwilligen Arbeitsuche und der Rekrutierung bestmöglich miteinander vereinigt.

d) Selbständige Arbeitsuche.

Der Eingeborene, der die Absicht hat, Lohnarbeit anzunehmen, kann zwei Wege einschlagen. Einmal kann er sich durch einen Anwerber rekrutieren lassen; eine Methode, die im vorhergehenden Abschnitt behandelt wurde; er kann sich aber auch selbständig auf Arbeitsuche begeben.

Beide Verfahren haben ihre Vor- und Nachteile.

Der rekrutierte Arbeiter ist zwar aller Unterhaltungssorgen in ab-

---

[36] So wird aus Nordrhodesien beispielsweise berichtet, daß dort die Eingeborenen auf der Suche nach einem Arbeitsplatz 400—500 engl. Meilen zu Fuß reisen, um dann vielleicht wegen körperlicher Gebrechen oder infolge mangelnder Arbeitsnachfrage nicht beschäftigt werden zu können (vgl. Report into Financial and Economic Pos., S. 49).

[37] Von Juni 1932 bis Juni 1933 haben 80 099 Eingeborene von dieser Einrichtung Gebrauch gemacht gegenüber 47 772 im Vorjahr (Lord Hailey: a. a. O., S. 652).

sehbarer Zeit enthoben, denn der Anwerber sorgt für ihn vom Anwerbeort bis zum Arbeitsplatz und später wieder bei der Rückbeförderung.

Ungewiß sind aber — im einzelnen — die Nahrungs- und Unterkunftsverhältnisse sowie die Behandlung seitens des „Masters", außerdem muß er sich meist auf eine Dienstdauer von 6 bis 36 Monaten verpflichten.

Wenn der Eingeborene selbständig auf Arbeitsuche geht, muß er zwar die Schwierigkeiten der Reise in Kauf nehmen, hat dann aber die Möglichkeit, sich seinen Dienstherrn selbst auszusuchen und braucht in der Regel nur auf Monatsbasis Arbeit anzunehmen.

Die Frage erscheint naheliegend: was hat der Arbeitgeber von einem Arbeiter, der nach einem Monat wieder fortgehen kann? Darauf ist zu antworten: Der Arbeiter k a n n zwar fortgehen, aber er wird es in der Regel nicht tun. Psychologische Momente spielen in diesem Zusammenhang eine große Rolle.

Freiheitliebende schätzen vielfach das Gefühl: ich kann fort, wenn ich will, auch wenn sie nur in seltenen Fällen davon Gebrauch machen. Vor allem die Engländer erkennen diese psychologischen Zusammenhänge, und da freiwillige Arbeiter erfahrungsgemäß zufriedener und leistungsfähiger als angeworbene sind, benutzen sie heute die Rekrutierung im allgemeinen nur im Fall eines zwingenden Arbeiterbedarfes zur Ausfüllung einer Lücke des freiwilligen Arbeiterangebotes.

Sozialpolitisch haben sowohl die Rekrutierung als auch die selbständige Arbeitsuche Vorteile aufzuweisen. Während das Rekrutierungssystem in der Regel dazu führt, daß die angeworbenen Arbeiter nach Ablauf der Kontraktzeit wieder aufs Land zurückkehren, und sonach dahin tendiert, das Band zwischen Stamm und Arbeiterschaft zu erhalten, ist der Hauptvorteil der freiwilligen Arbeitsuche, daß sie den Arbeitgeber zwingt, sich um das Wohlergehen des Eingeborenen zu kümmern, da dieser sonst den Dienstherrn wechselt.

Die Frage der Arbeiterversorgung hängt sonach in hohem Maße von der Persönlichkeit des Arbeitgebers ab.

„Ein Arbeitgeber kann ohne Schwierigkeit genügend freiwillige Arbeiter erhalten, wenn bekannt ist, daß er seine Arbeiter gut behandelt", sagt Greaves[38].

In gleicher Linie bringt der Generalgouverneur von Belgisch-Kongo, Ryckmans, zum Ausdruck, daß es immer dieselben Arbeitgeber sind, die die Hilfe der Behörden bei der Arbeiterbeschaffung in Anspruch nehmen wollen und erklärt, daß die Arbeitgeber, die in der Arbeiterfrage Schwierigkeiten haben, zunächst einmal sich selbst prüfen sollen, ob sie die Eingeborenen auch richtig behandeln und ihnen das zur Herstellung eines befriedigenden Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen einflößen[39].

---

[38] Greaves: Modern Production among Backward Peoples, London 1935, S. 155.

[39] La Dépêche Coloniale Belge et l'Essor Colonial et Maritime, 16. Jahrg., Nr. 953, vom 19. November 1938.

Was das Verhältnis der freiwilligen Arbeiter zu den Rekrutierten betrifft, so begann in den Minen Nordrhodesiens Anfang 1931 die Zahl der freiwilligen Arbeiter beträchtlich die der rekrutierten zu übersteigen. Oktober 1931 wurde schließlich die Rekrutierung ganz eingestellt. Im Jahre 1935 forderte der Beirat für Eingeborenenarbeiten in Nordrhodesien sogar die Bekanntgabe des voraussichtlichen Bedarfs an Arbeitskräften durch die Bergbaugesellschaften, „um das Überangebot von Arbeitern im Bergbau einzudämmen[40]". Neuerdings ist jedoch infolge des durch die Produktionsausweitung in Nordrhodesien bedingten Arbeitermangels die Native Labour Association wieder mit der Anwerbung von Arbeitern betraut worden[41]. Bei der Diamantengewinnung in Angola beträgt der Hundertsatz der „freiwilligen" Arbeiter 52 v. H., während die Kontraktarbeiter 48 v. H. ausmachen[42].

In Njassaland ist die Anwerbung von Arbeitern seit dem Jahre 1909 gesetzlich untersagt. Die selbständige Arbeitsuche der Eingeborenen ist hier jedoch eine so ausgeprägte Erscheinung — sei es auf Grund der Steuerverhältnisse, sei es auf Grund einer besonderen Veranlagung der Eingeborenen —, daß im Jahre 1936 nicht weniger als ein Viertel der Erwachsenen Njassalands — etwa 120 000 Mann — zur Lohnarbeit ins Ausland gingen[43].

An der Elfenbeinküste waren im Jahre 1935 von den rund 62 080 Arbeitern der Privatbetriebe 41 200 ohne schriftlichen Vertrag, d. h. auf Grund selbständiger Arbeitsuche beschäftigt[44]. Die im Jahre 1936 in den Bergwerken der Goldküste im Tagesdurchschnitt beschäftigten 33 403 Eingeborenen waren üblicherweise nur auf Grund von Tagesverträgen angestellt[45].

Auch aus Kamerun wird berichtet, daß die Arbeitskräfte sich in der Regel freiwillig anbieten.

Abschließend kann festgestellt werden, daß die selbständige Arbeitsuche der Eingeborenen heute die vorherrschende Art der Arbeiterversorgung geworden ist.

2. Der Wettbewerb um den Arbeiter.

Der Kampf um den Eingeborenen spielt sich in der Hauptsache zwischen den selbständigen Eingeborenenkulturen und den Bergwerken und Pflanzungen und in zweiter Linie zwischen Pflanzung und Bergbau ab.

Das Verhältnis zwischen der Lohnarbeit in den Bergwerken und Pflanzungen und den Eingeborenenkulturen wurde bereits im Abschnitt

---

[40] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 587.
[41] African World vom September 1938.
[42] „Nachrichten für Außenhandel" vom 23. Juni 1939.
[43] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 588.
[44] Ebenda, S. 603.
[45] Ebenda, S. 592.

„Möglichkeiten der selbständigen Eingeborenenwirtschaft[47]" im einzelnen behandelt. In diesem Zusammenhang sei aber nochmals darauf hingewiesen, daß während des letzten Hochschwungs die Lohnsteigerungen nicht im entferntesten mit der allgemeinen Preissteigerung Schritt gehalten haben, so daß viele Eingeborene sich auf Grund wirtschaftlicher Erwägungen an Stelle der Lohnarbeit der selbständigen Eingeborenenkultur widmeten[48].

Die Unternehmer machen vor allem in Belgisch-Kongo geltend, daß die Eingeborenen bei der Prüfung der Verdienstmöglichkeiten durch Lohnarbeit oder durch Eingeborenenkultur die Neigung haben, die gesundheitlichen, kulturellen und sozialen Leistungen insbesondere der Bergbaubetriebe — als Teil des Entgelts — zu unterschätzen und bei einer Abwägung der Verdienstmöglichkeit in der Hauptsache nur die Lohnhöhe als Vergleichsmaßstab heranzuziehen.

Um für den Kampf zwischen Lohnarbeit und Eingeborenenkultur eine gerechte Wettbewerbsgrundlage zu schaffen, fordern daher diese Kreise, daß von den Verkaufserlösen der Eingeborenenkulturen angemessene Beträge zurückgehalten werden, um — den Verhältnissen bei der Lohnarbeit entsprechend — im Interesse der Eingeborenen für gesundheitsfördernde, kulturelle und soziale Zwecke Verwendung zu finden.

Eine derartige Forderung dürfte — im Grundsatz — durchaus berechtigt sein. Inwieweit sich jedoch dieser Gedanke angesichts der schwankenden Rohstoffpreise in die Wirklichkeit umsetzen läßt, bedarf noch sorgfältiger Prüfung.

Infolge der geringeren Lohnintensität ist für den Bergbau die Arbeiterversorgung in der Regel nicht so schwierig wie für die Landwirtschaft. Die Bergbaubetriebe sind daher in der Lage, gegebenenfalls im Wettbewerb um den Arbeiter die Plantagenbetriebe zu überbieten und im Bedarfsfall in gewissem Umfang auf die Arbeiter der übrigen Wirtschaftszweige des Landes zurückzugreifen.

So heißt es beispielsweise im Mandatsbericht für Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) 1936[49], daß durch die Ausdehnung der Minenindustrie gewisse Arbeitskräfte von den anderen Wirtschaftszweigen fortgezogen würden.

Im Wettbewerb um den Arbeiter sind in Tropisch-Afrika neben der Lohnhöhe Behandlung und Arbeits- und Lebensbedingungen von wesentlicher Bedeutung.

Während die Bergwerke, wie schon erwähnt, im allgemeinen in der Lage sind, die höheren Löhne zu zahlen, haben die Pflanzungen die Möglichkeit, durch eine den besonderen Verhältnissen angepaßte Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen auf die Eingeborenen

---

[47] Vgl. S. 15 ff.

[48] In Uganda soll beispielsweise nach Aussage eines Sachkenners der Durchschnittslohn eines ungelernten Arbeiters im Jahre 1934 10—15 sh ohne Kost betragen haben, während der eingeborene Bauer etwa 20 bis 25 £ jährlich verdient hat.

[49] S. 72.

werbend einzuwirken. Im gleichen Sinne empfiehlt Orde-Browne[50] denjenigen, die im Wettbewerb um den Arbeiter nicht so hohe Löhne zahlen können, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß dadurch die einheimischen Arbeitskräfte angezogen würden, die aus irgendwelchen Gründen ungern in die Ferne gehen.

Daß dieses möglich sei, zeige das Beispiel Nordrhodesiens und Njassalands, wo in der Landwirtschaft 7 bis 8 sh monatlich bezahlt werden — im Wettbewerb mit den Randminen, die etwa 3 £ monatlich bieten[51]. Im übrigen verweist Orde-Browne auf den Weg der Rationalisierung. — Der Arbeitgeber sei in der Lage, höhere Löhne zu zahlen, wenn er die Arbeitsleistung der Eingeborenen dadurch steigere, daß er ihnen besseres Gerät in die Hand gäbe.

Innerhalb der Landwirtschaft kämpfen, sofern nicht, wie an der Goldküste, volkswirtschaftliche Monokulturen bestehen, die verschiedenen Kulturen — z. B. in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) die Sisal- und Kaffeepflanzungen — um den Arbeiter. Die Sisalplantagen sind hierbei im Vorteil, da sie infolge ihrer größeren Kapitalintensität höhere Löhne als die Kaffeepflanzungen zahlen können.

Was die Behandlung der Eingeborenen als Wettbewerbsfaktor anbetrifft, so wird aus Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) und aus anderen Gebieten Tropisch-Afrikas berichtet, daß die Eingeborenen wegen der besseren Behandlung in deutscher Hand befindliche Plantagen allgemein bevorzugen. Während andere Plantagen vielfach sehr unter Arbeitermangel zu leiden haben, fällt es deutschen Plantagen verhältnismäßig leicht, die erforderlichen Arbeitskräfte zu erhalten.

3. Lohnarbeit und Stammesgemeinschaft.

a) Die Bedeutung der Stammesgemeinschaft für die Lohnarbeit.

aa) Förderung und Hemmung der Lohnarbeit durch den Stamm.

Die politischen und wirtschaftlichen Einheiten, die die Europäer in Afrika bei der Besitzergreifung vorfanden, waren unter der Führung von Häuptlingen und Ältesten und zum Teil Königen stehende Stammesorganisationen, die das Leben der einzelnen Eingeborenen auf der Grundlage althergebrachter Sitten in jeder Hinsicht bestimmten.

Da die Macht und das Ansehen des Stammes nicht zuletzt auf der Zahl der zur Verfügung stehenden „Krieger" beruhte, waren in der Anfangszeit der kolonialen Entwicklung die Stammesführer einer — wenn auch nur zeitweisen — Abwanderung von Stammesangehörigen zum Zwecke der Lohnarbeit wenig geneigt. Um den Widerstand der Älteren zu brechen, waren vielfach große Geschenke erforderlich[52].

---

[50] The Crown Colonist vom September 1938, S. 493.

[51] Hierbei sind jedoch gewisse Unterschiede in den Lebenshaltungskosten zu berücksichtigen.

[52] Soziale Praxis, 1911/12, S. 868.

Der Verlauf der Entwicklung führte dazu, den Widerstand der Älteren gegen eine zeitweise Abwanderung der erwachsenen tauglichen Männer weitgehend zu beseitigen; einmal auf Grund direkter oder indirekter Einflußnahme der Kolonialverwaltungen, zum andern, weil man von der Lohnarbeit materielle Vorteile für das Dorf erwartete.

So hat man beispielsweise berechnet, daß von der Gesamtlohnsumme der Roan Antelope Mine in Höhe von 100 000 £ im Jahre 1931 19 000 £ der Stammesgemeinschaft in Form von Überweisungen (4000 £) oder Mitnahmen (15 000 £) zugute gekommen sind[53]. Nach einer anderen Quelle werden für die Jahre 1933/35 allerdings weit geringere Beträge für Heimatüberweisungen angegeben[54].

Es ist in Tropisch-Afrika eine allgemeine Erfahrungstatsache, daß die verheirateten Arbeiter gesunder, leistungsfähiger und zufriedener als die unverheirateten sind. Die Arbeitgeber sind daher in der Regel gern bereit, die Frauen- und Kindermitnahme der eingeborenen Lohnarbeiter nach Möglichkeit zu unterstützen, beispielsweise dadurch, daß sie die Reisekosten der Familie tragen, während der Lohnarbeitszeit für die Familien zusätzliche Verpflegung ausgeben und im Lager für besondere Unterkünfte der Verheirateten sorgen.

Naturgemäß sind die Arbeitgeber bestrebt, die verheirateten Arbeiter möglichst lange im Betrieb oder auf der Pflanzung zu beschäftigen, denn je länger der Ehemann bleibt, desto besser ist seine Kenntnis der Arbeit und desto geringer sind anteilsmäßig die Kosten für den Transport der Familie.

In Erkenntnis dieser Zusammenhänge stehen die Älteren daher — aus dem natürlichen Streben nach Erhaltung und Entwicklung des Stammes — der Mitnahme der Frau grundsätzlich feindlich gegenüber. Nach Orde-Browne ist allgemein festzustellen, daß die Stammesführer offen oder geheim die Abreise der Frau nach Möglichkeit zu verhindern suchen[55].

bb) Die Gesundheitsverhältnisse im Stamm und ihre Bedeutung für die Lohnarbeit.

In Tropisch-Afrika sind die Gesundheitsverhältnisse, die naturgemäß weitgehend durch die Ernährungsverhältnisse bedingt sind, sehr unterschiedlich. Die afrikanische Natur ist nicht so üppig, wie es der landläufigen Meinung entspricht; die wildwachsende Kost ist im allgemeinen recht spärlich.

Im Urwaldgebiet herrschen in der Nahrung des Eingeborenen Knollenfrüchte vor, die sich jedoch im Tropenklima nicht konservieren lassen, so daß eine Vorratswirtschaft nur in eng begrenztem Rahmen möglich ist. In der Regel fehlt es den Eingeborenen infolge des durch

---

[53] Merle Davis: a. a. O., S. 179.

[54] 1933: £ 257.10.-; 1934: £ 241.10.-; 1935: £ 240.10.-. Spearpoint: a. a. O., S. 54.

[55] Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 103—104.

die Tsetsefliege verursachten Fleischmangels an vollwertiger Eiweißnahrung[56].

Charakteristisch für den Boden Tropisch-Afrikas ist weiterhin ein ausgesprochener Mineralsalzmangel[57].

Durch den in Tropisch-Afrika stark in Erscheinung tretenden Vorgang der Bodenerosion wird die mineralsalzhaltige Humusschicht weitgehend abgetragen.

Der Hauptgrund für die fehlende Fruchtbarkeit des tropisch-afrikanischen Bodens ist jedoch der Stickstoffmangel, der seinerseits wieder darin seine Ursache hat, daß durch die starke Sonnenbestrahlung die Bakterien, die im Wege der Zersetzung organischer Substanzen Träger der Stickstofferzeugung sind, getötet werden[58].

Immerhin ist die Nahrungsmittelversorgung im allgemeinen befriedigend in Gebieten, wo die Banane gedeiht, aber in trockneren Gebieten kommt es häufig zu Nahrungsmittelmangel.

Als Fleischersatz werden gelegentlich zwar Fische in genügend großer Menge zur Verfügung stehen, aber zumeist wird sich die Nahrung der in Frage stehenden Eingeborenen auf Erzeugnisse pflanzlichen Ursprungs beschränken.

Wegen der Unzulänglichkeit der Ernährung sind die Menschen in diesen Gegenden „Allesfresser" geworden. Insekten, Gewürm und wenig einladende Pflanzen werden in dem unbewußten Bestreben gegessen, die fehlenden Bestandteile der Ernährung zu ersetzen[59].

In den Gebieten, in denen Viehhaltung möglich ist, findet das Vieh unglücklicherweise vielfach nur für religiöse Zwecke Verwendung. Aus Ruanda-Urundi wird beispielsweise berichtet, daß dort auf Grund ritueller Vorstellungen auf die Hörner des Rindviehs mehr Wert als auf das Fleisch oder den Milchertrag gelegt wird.

Auf Grund von Vorurteilen entfällt somit für die Eingeborenen eine wichtige Quelle wertvoller Nahrungsbestandteile.

Die tägliche Nahrung des Dorfes beschränkt sich im wesentlichen auf eine große Menge Getreide, an Stelle dessen gegebenenfalls Yamswurzeln, Süßkartoffeln, Mehlbananen oder Cassava treten. Dazu kommt eine fast immer zu knappe Fleischmenge, so daß viele Stämme zum mindesten eine bestimmte Zeit im Jahre unterernährt sind.

Es liegt auf der Hand, daß Unterernährung und ungünstige Zusammensetzung der Nahrung ein guter Boden für Krankheiten und Epidemien aller Art sind. Skorbut, Beriberi und andere Mangelkrank-

---

[56] Man hat die Vermutung ausgesprochen, daß der unterentwickelte Körperbau der Zwergvölker nicht zuletzt auf Eiweißmangel zurückzuführen ist, zumal sich in den Heimatgebieten der Zwergvölker auch viele Zwergtiere befinden.

[57] Insbesondere fehlen Kalium, Phosphor und Kalzium. Kalzium ist zwar im wilden Spinat enthalten, welcher aber nur während gewisser Jahreszeiten im tropischen Raum reichlich vorhanden ist.

[58] Der Urwald ist eine einmalige historische Bildung. Falls er durch Rodung oder Abbrennen niedergelegt wird, langt es in der Folgezeit aus den genannten Gründen nur zur Bildung eines buschartigen sogenannten Sekundärwaldes.

[59] Vgl. zum Abschnitt: Orde-Browne: a. a. O., S. 93 ff.

heiten sind daher eine beständige Gefahr für den Eingeborenen. Die gesundheitlichen Verhältnisse werden noch dadurch verschlimmert, daß der Eingeborene sich im allgemeinen gegen eine ärztliche Behandlung sträubt und die vermutlich wertlosen Eingeborenenmittel den europäischen Medizinen vorzieht.

cc) Der Stamm als Notunterschlupf.

Auch in der Fremde ist der Eingeborene normalerweise noch mit seinem Dorf und seinem Stamm verbunden. Eine Arbeitslosenfrage gibt es daher kaum. Wenn eine Depression zu Arbeiterentlassungen führt, kehren die Arbeitslosen in ihre Heimat zurück und fahren fort, das Land in altgewohnter Weise zu bestellen. In der Weltwirtschaftskrise, die in allen afrikanischen Rohstoffländern zu großen Entlassungen geführt hat, gab es zwar in bestimmten Gebieten zeitweise Schwierigkeiten, aber überall, wo Eisenbahnen zur Beschleunigung der Rückkehr zur Verfügung standen, wurde schnell eine Lösung gefunden[60].

Anders liegen die Dinge jedoch beim „detribalized" (stammesentfremdeten) Arbeiter, über dessen tatsächliche Bedeutung die Meinungen auseinandergehen. Orde-Browne, der wohl im Hinblick auf ostafrikanische Verhältnisse die Bedeutung der stammesentfremdeten Arbeiter nur gering veranschlagt, äußert sich über die Lage dieser Eingeborenen im Falle einer Entlassung etwa wie folgt[61]: „Wenn der stammesentfremdete Arbeiter seine Beschäftigung verliert, so muß er der Not entgegensehen. Er wird ein heimatloser Wanderer, der nach besten Kräften für sich und seine Familie sorgt. Die stammesentfremdeten Arbeiter bilden in einem solchen Falle auch eine Gefahr für die Gesellschaft; denn sie sind eine elende und unzufriedene Masse, die leicht zu Verbrechen neigt. Auch werden sie durch ihr Unglück leicht irgendwelchen Agitatoren und Unheilstiftern in die Arme getrieben. Wenn die Umstände derart sind, daß eine Vergrößerung der Klasse der landfremden Arbeiter unumgänglich ist, dann muß man der Lage ins Gesicht sehen und für Erleichterungen im Falle der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsunfähigkeit sorgen."

Heute aber liegen die Dinge überwiegend so, daß die Verbindung mit dem Stamm für den Arbeiter weitgehend einen Ersatz für sozialpolitische Einrichtungen darstellt. Solange der entlassene Arbeiter gegebenenfalls wieder ins Stammesleben überführt werden kann, werden Arbeitslosenversicherung, Altersversorgung und ähnliche Einrichtungen weitgehend überflüssig sein[62].

Es liegt auf der Hand, daß in den verhältnismäßig spät und vorwiegend landwirtschaftlich entwickelten Gebieten (z. B. Ostafrika) die Zahl der noch mit dem Stamm verbundenen Arbeiter weitaus überwiegen dürfte. — Im Hinblick auf die Zukunftsentwicklung interessiert jedoch die Feststellung der Lohnbehörde (Wage Board) von Bloemfontein

---

60 Orde-Browne: a. a. O., S. 112.
61 Ebenda, S. 113.
62 Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 116.

(Südafrika), daß 75 v. H. der in der Stadt lebenden Eingeborenen verstädtert sind. „... sie haben keine Verbindung mehr mit ihrem Stamm und sind als losgelöste Einzelmenschen anzusehen[63]."

Wie verhängnisvoll sich eine Politik der Stammesentfremdung in sozialer Hinsicht auswirken kann, wurde besonders in Togo deutlich. Im Jahre 1934 mußte dort eine Kommission mit der Aufgabe betraut werden, geeignete Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit aufzuzeigen und die Durchführung der angeordneten Maßnahmen zu überwachen.

Full bemerkt in diesem Zusammenhang[64]: „Dazu, daß in Togo eine Arbeitslosigkeit überhaupt entstehen konnte, hat die französische Mandatsverwaltung redlich beigetragen dadurch, daß sie die Vernichtung der Sippengemeinschaft zielbewußt anstrebt, und dadurch, daß sie in ihrem Streben nach Absonderung einer Elite aus der Masse der eingeborenen Bevölkerung dem Dünkel der Stadtbevölkerung entgegenkommt, die sich für körperliche Arbeit zu gut ist. Solange es selbstverständlich war, daß jeder Togomann einer Sippe angehörte, und solange der größte Teil des Grund und Bodens unter den Sippen verteilt war, konnte es einen Eingeborenen, der sich den notwendigen täglichen Lebensunterhalt nicht beschaffen konnte, überhaupt nicht geben, wenn er nur bereit war, Hand anzulegen und das Stück Land, das die Sippe ihm zuwies, zu bestellen."

b) Die Bedeutung der Lohnarbeit für die Stammesgemeinschaft.

aa) Gesundheitliche Einflüsse.

Die Eingeborenen, die, wie vorstehend zum Ausdruck gebracht wurde, in ihren Dörfern vielfach an Unterernährung leiden, erhalten als Lohnarbeiter eine ihren Bedürfnissen entsprechende Nahrung, deren Zusammensetzung vielfach gesetzlich vorgeschrieben ist[65]; dazu, was wichtig ist, einwandfreies Trinkwasser, und werden fortlaufend ärztlich überwacht. Es nimmt daher nicht wunder, daß der Eingeborene nach übereinstimmenden Berichten bei seiner Rückkehr ins Dorf in der Regel entschieden gesunder ist, als er es vorher war. Während der Lohnarbeit, so sagt Orde-Browne[66], wird er die Vorteile der Reinlichkeit erkannt haben und mit kritischen Augen die sehr primitiven Einrichtungen betrachten, mit denen er sich vorher begnügte.

Diese Annahme steht allerdings in einem gewissen Gegensatz zu einer anderen Bekundung. So berichtet Coulter[67], die Besichtigung zahlreicher Eingeborenenhütten ließ erkennen, daß es in bezug auf Hygiene, Gesundheit und äußere Lebensführung nur zu geringen Verbesserungen gekommen war. Beide Berichte stimmen aber darin überein, daß auf

---

[63] Westermann: a. a. O., S. 103.
[64] Full: 50 Jahre Togo, Berlin 1935, S. 210.
[65] Vgl. hierzu S. 75 ff.
[66] Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 98.
[67] Merle Davis: a. a. O., S. 123.

jeden Fall eine Mentalität geschaffen wurde, die einer Reformtätigkeit seitens der Stammesältesten günstig ist.

Eine große Gefahr für die Lohnarbeiter — vor allem für die unverheirateten — sind die Geschlechtskrankheiten, und es besteht daher die Möglichkeit, daß der Eingeborene geschlechtskrank ins Dorf zurückkehrt. Die katastrophalen Folgen, die sich hieraus für die Familie und Stammesgemeinschaft ergeben können, liegen auf der Hand.

Im allgemeinen kann jedoch festgestellt werden, daß die eingeborenen Arbeiter sich während der Arbeitszeit in physischer und gesundheitlicher Hinsicht wesentlich verbessert haben.

In der Kleiderfrage soll die Verbesserung allerdings meist unglücklicher Natur sein.

Der Arbeiter wird in der Regel die billigsten Gegenstände wählen; das sind entweder dünne Kleidungsstücke oder importierte Altkleider, die schnell unhygienisch werden und häufiges Waschen nicht zulassen. An Stelle der notdürftigen Fellkleidung wird der zurückkehrende Arbeiter baumwollene shorts und Hosen tragen, dazu vielleicht einen dicken Mantel zweifelhafter Herkunft. Diese Sachen, so sagt Orde-Browne[68], wird der Eingeborene stets tragen, bei Regen und Trockenheit, so daß sie sich als eine gefährliche Quelle von Erkältungen erweisen und zur Verbreitung ansteckender Krankheiten aller Art beitragen.

Günstiger waren die Beobachtungen von Coulter in dieser Hinsicht. Bei der Besichtigung von Eingeborenendörfern stellte er fest, daß die europäischen Kleider im allgemeinen auf „Bankkonto" gelegt wurden, wobei die Bank für die dürftigen Erwerbungen eine im Kraal gegrabene Grube war[69].

Man könnte darüber streiten, ob die „Europäisierung" der Eingeborenen in der Kleiderfrage wünschenswert ist oder nicht. Es scheint sich hier um eine Entwicklung zu handeln, die nicht mehr zurückzuschrauben ist, und die auch an sich infolge der durch sie veranlaßten Steigerung der Bedürfnisse der Eingeborenen durchaus den europäischen Interessen entspricht. Es ist auch anzunehmen, daß sich über kurz oder lang — in moderner Form — ein arteigener Kleiderstil der afrikanischen Eingeborenen entwickeln wird.

Bei der Beurteilung afrikanischer Verhältnisse muß man sich davor hüten, gewisse unerfreuliche Übergangserscheinungen in ihrer Bedeutung zu überschätzen.

bb) Moralische und soziale Einflüsse.

Die weitreichenden moralischen und sozialen Einflüsse der Lohnarbeit auf die Stammesgemeinschaft werden in der Literatur einheitlich ungünstig beurteilt. „Das Gemeinschaftsleben wird zerrissen, die elterliche Kontrolle lockert sich und die eheliche Treue — sowohl des Mannes in seiner neuen Umgebung als auch der Ehefrau im Dorf — wird in

---

[68] Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 98.
[69] Merle Davis: a. a. O., S. 124.

Frage gestellt[70]. Dem entspricht im wesentlichen auch das Urteil Orde-Brownes: „Der Gemeinschaftsgeist (community spirit), der in so großem Ausmaß die Haltung des Afrikaners bestimmt, wird bei der Berührung mit der weiteren Welt zerbrochen. Die alten Regeln der Lebensführung werden nicht mehr länger beachtet. Der Arbeiter wird mit einem ganz anderen Blick für die Dinge ins Dorf zurückkehren. Den rituellen Gebräuchen gegenüber hat er eine skeptische Haltung eingenommen und seine Achtung vor den Älteren dürfte erheblich erschüttert sein. Wahrscheinlich wird er ein sozialer Rebell werden; unbeliebt und mißtrauisch von den mehr konservativen und ruhigen Elementen des Gemeinwesens beargwöhnt[71]."

Coulter kommt auf Grund seiner Beobachtungen in Nordrhodesien zu dem Ergebnis, daß der zurückgekehrte Arbeiter nach wie vor in seiner äußeren Haltung von der Tradition des Stammes bestimmt wird[72]. Augenfälliger, so führt er jedoch weiter aus, waren die Wirkungen der Lohnarbeit auf dem Gebiet der geistigen Haltung und sozialen Einstellung. Die zurückgekehrten Arbeiter waren kritischer und mehr zu Reformen geneigt. Den Mängeln ihres Häuptlings gegenüber zeigten sie nicht mehr eine unbegrenzte Geduld. Auch hatten sie mehr Interesse an Erziehung und gehorchten nicht mehr blind den alten Sitten und „sozialen Tabus". — Coulter nimmt jedoch an, daß die neue Geisteshaltung erst bei späteren Generationen ihren äußeren Ausdruck finden wird.

Anläßlich einer Untersuchung der Arbeiterverhältnisse in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) wird über den Mangel an Disziplin und über die innere Haltlosigkeit insbesondere der Jugendlichen vom 17. bis zum 25. Lebensjahr geklagt. Es wird hier zum Ausdruck gebracht, daß die Stammesdisziplin niedergebrochen sei und daß die Häuptlinge und Ältesten der Lage nicht mehr gewachsen wären[73].

Zusammenfassend kommt man zu dem Ergebnis, daß durch die moralischen und sozialen Einflüsse der Lohnarbeit die soziale Lage im Dorf und die Autorität der Stammesführer ohne entsprechende Gegenmaßnahmen zum mindesten gefährdet wird.

Im Zeichen der „Indirect Rule", die die Stammesorganisation und die Autorität der Häuptlinge nach Möglichkeit für die Verwaltung ausnutzen will, ergibt sich angesichts der genannten Tendenzen zur Lockerung und Auflösung des Stammeslebens die Aufgabe, insbesondere durch die Einrichtung von Häuptlingsschulen die zukünftigen Eingeborenenführer mit einem so beträchtlichen Maß an Erziehung und Erfahrung auszustatten, daß sie in der Lage sind, sich die Achtung der fortschrittlichen und unternehmenden Stammesangehörigen zu erringen[74].

Die koloniale Stammespolitik wird grundsätzlich darauf ausgerichtet

---

[70] Merle Davis: a. a. O., S. 103/104.
[71] Orde-Browne: a. a. O., S. 101/102.
[72] Merle Davis: a. a. O., S. 124/125.
[73] Tanganjika-Report, a. a. O., S. 10.
[74] Orde-Browne: a. a. O., S. 105.

sein müssen, die kulturellen und ethischen Werte der Stammeskultur zu erhalten. Denn: „Da die Zeit fortschreitet und sich die Kenntnis von der Treue und der Ehrenhaftigkeit der Eingeborenen vermehrt, wird es immer klarer, welch eine Tragödie es sein würde, den europäischen Ideen zu erlauben, den ethischen Kodex der Eingeborenen vollständig zu unterminieren[75] [76]. In dem offiziellen britischen Bericht wird weiter zum Ausdruck gebracht, daß ein gut Teil der Tätigkeit eines Verwaltungsbeamten darin besteht, die Eingeborenen vor den Gefahren der Zivilisation, die er vertritt, zu bewahren. Die drohenden Hauptgefahren sind Absinken der Geburtenziffer, Zerstörung des sozialen Gleichgewichts — zwischen alt und jung einerseits und Mann und Frau andererseits, Lockerung des Familienlebens, innere Haltlosigkeit, Mangel an Achtung den Stammesältesten und der Stammesordnung gegenüber.

cc) Wirtschaftliche Einflüsse.

Bei den wirtschaftlichen Einflüssen der Lohnarbeit auf das Stammesleben muß zwischen den unmittelbaren Wirkungen, die durch den Fortgang der Männer entstehen, und den Wirkungen auf lange Sicht unterschieden werden.

Was die unmittelbaren Wirkungen der Lohnarbeit anbelangt, so betont Coulter[77] in bezug auf Nordrhodesien, daß durch die Abwanderung der Männer die Pflanzungsarbeit in die ungewohnten Hände der Frauen und Kinder gelegt wird. „Die Pflege des bepflanzten Landes und das Anpflanzen wird bei Abwesenheit der Männer vernachlässigt oder die Anbaufläche wird derart eingeschränkt, daß sie für die Nahrungsbedürfnisse der Familie nicht mehr ausreicht. Zeiten der Hungersnot sind die Folge und der zurückkehrende Arbeiter ist gezwungen, seinen Lohn und seine Siebensachen für den Erwerb von Nahrungsmitteln hinzugeben."

Demgegenüber sagt Orde-Browne, wohl im Hinblick auf ostafrikanische Verhältnisse, wo die Frauen vielfach Träger des Nahrungsmittelanbaus sind, daß durch die Abwesenheit der Männer den Zurückgebliebenen ein größerer Anteil an den zur Verfügung stehenden Nahrungsmitteln zufließt, so daß durch die Abwanderung die Lebensbedingungen im Dorf verbessert werden.

Was die Wirkung der Lohnarbeit auf lange Sicht anbetrifft, so haben nach Coulter[78] die Eingeborenen anscheinend eine gewisse Scheu, ihre bei den Weißen gelernten Fertigkeiten im Rahmen des Stammeslebens zu betätigen, etwa durch Verbesserung der Hütten oder durch Rationalisierung der Feldbestellung. Immerhin gibt Coulter zu, daß sich

---

[75] A. R. Togoland, 1936, S. 42.

[76] Entscheidend über Art und Ausmaß der moralischen und sozialen Einflüsse der Lohnarbeit auf die Stammesgemeinschaft dürfte sicherlich der Umfang sein, in dem Eingeborene zum Zwecke der Lohnarbeit aus dem Stammesverband herausgenommen werden; vgl. hierzu den Unterabschnitt „Grenzen der Anwerbung", S. 46 ff.

[77] Merle Davis: a. a. O., S. 103.

[78] Merle Davis: a. a. O., S. 124.

unter dem Einfluß der Lohnarbeit die Nahrung der Eingeborenen ein wenig geändert hat. Auch erwähnt er, daß man gelegentlich Obstbäume in den Dörfern sieht.

Wesentlich günstiger beurteilt Orde-Browne die Dinge[79]. Man sieht nach ihm häufig zurückkehrende Arbeiter mit Pflanzensamen, den sie offensichtlich als Gewinn für ihre Heimat ansehen. Da die Afrikaner in dieser Hinsicht empfänglich zu sein scheinen, schlägt Orde-Browne Maßnahmen vor, um diese Entwicklung zu fördern und zu erleichtern.

Infolge der verhältnismäßig niedrigen Löhne dürfte der Eingeborene ohne staatliche Hilfe im allgemeinen nicht in der Lage sein, genügend Kapital für eine Reorganisation der Wirtschaftsweise zu sparen.

[79] Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 97.

C. Das Arbeitsverhältnis und seine Probleme.

1. Form, Inhalt und Dauer der Arbeitsverträge.

a) Die Form der Arbeitsverträge.

aa) Die Form der Arbeitsverträge im allgemeinen.

Mündlich — schriftlich — unter Mitwirkung der Verwaltung — Durchlöcherung des Kontraktzwanges.

Bei der Eingeborenenarbeit bestand — vor allem im Anschluß an die Sklavenzeit — die Gefahr, daß sie in Zwangsarbeit ausartete. Daraus ergab sich auf Grund sozialpolitischer Erwägungen einmal das Bestreben der Gesetzgeber, die Kontraktzeit nach Möglichkeit abzukürzen, zum anderen mußte dafür gesorgt werden, daß der Neger vor Antritt seines Arbeitsverhältnisses über den Inhalt des Arbeitsvertrages im klaren war. Durch geeignete Formvorschriften suchte man diesen Zweck zu erreichen.

Zunächst wurde als Regel die Schriftform (Kontraktzwang) für den Abschluß von Arbeitsverträgen mit Eingeborenen verlangt. Die geschriebenen Verträge sollten Mißverständnisse und Mißstände beseitigen, die durch das System der mündlichen Verträge veranlaßt wurden.

Die Form der Verträge ist im einzelnen sehr unterschiedlich. Früher wurde vielfach einem Gruppenarbeitsvertrag eine lange Namenliste angefügt; eine Form des Vertragsabschlusses, die man heute noch in Ländern mit wenig Lohnarbeit findet. Bei diesem System ergeben sich jedoch leicht Schwierigkeiten, wenn der Arbeiter aus irgendeinem Grunde von seiner Gruppe getrennt wird. Ein Nachteil ist es weiterhin, daß der Arbeiter hierbei im allgemeinen keine Vertragsabschrift erhält, die er vorzeigen kann, wenn er wieder Arbeit sucht[1].

Der Vorteil dieses Systems liegt darin, daß die Vertragsbedingungen für eine Mehrzahl von Arbeitern auf einmal festgelegt sind.

In den meisten tropischen Ländern ist heute im Interesse der Arbeiter in fortgeschrittenen Gebieten die Zahl der Abschriften des Arbeitsvertrages gesetzlich festgelegt; insbesondere wird dafür gesorgt, daß auch der Eingeborene eine Abschrift des Arbeitsvertrages erhält.

In Belgisch-Kongo und in den französischen Kolonien hat man für die eingeborenen Lohnarbeiter Arbeitsbücher eingeführt, in die alle wesentlichen Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses einzutragen sind. Die Tendenz geht dahin, auch in den übrigen Gebieten Tropisch-Afrikas derartige Arbeitsbücher obligatorisch zu machen.

---

[1] Vgl. zum Gesamtabschnitt Orde-Browne: a. a. O., S. 62 ff.

Als schärfster Ausdruck des Formzwanges ist in vielen Gebieten Tropisch-Afrikas für den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit Eingeborenen die Mitwirkung eines Beamten erforderlich. Derartige Bestimmungen dienen in erster Linie dem Schutz der Arbeiter, da die meisten Eingeborenen heute noch des Lesens und Schreibens unkundig sind, und sollen einerseits dafür Sorge tragen, daß der Eingeborene das in Frage stehende Arbeitsverhältnis freiwillig und in Kenntnis der Vertragsbedingungen eingegangen ist, zum anderen soll überwacht werden, daß die abgeschlossenen Verträge mit den gesetzlichen Bestimmungen des betreffenden Gebietes in Einklang stehen.

Die Mitwirkung der Beamten geschieht meistens in einer Form, die als „Bestätigung" oder „Visa" des Kontraktes bezeichnet wird.

In bestimmten Gebieten der französischen Kolonien soll die Einschaltung der Behörden zu einer Druckausübung auf die Eingeborenen geführt haben, um sie zur Annahme von Lohnarbeit bei europäischen Unternehmungen zu veranlassen. Tatsache ist jedenfalls, daß die Kolonialverwaltung von Französisch-Äquatorialafrika es für erforderlich hielt, seit 1926 allen neuen Lizenzverträgen die Bestimmung einzufügen, daß für eine ausreichende Arbeiterversorgung keine Garantie übernommen würde[2].

Der Kontraktzwang für Eingeborene ist in neuerer Zeit durchlöchert worden. Vermutlich nach dem Vorbild der Südafrikanischen Union wurde für den Fall kurzfristiger Beschäftigung der Schriftzwang für den Vertragsabschluß aufgehoben, aus der Erwägung, daß angesichts des Arbeitermangels in Tropisch-Afrika kein besonderes Schutzbedürfnis des Eingeborenen bei einer kurzfristigen Beschäftigung besteht, da dieser gegebenenfalls leicht den Dienstherrn wechseln kann.

Wie sich aus dem Abschnitt „Selbständige Arbeitsuche[3]" ergibt, ist heute in Tropisch-Afrika der Abschluß kurzfristiger Arbeitsverträge — von einzelnen Gebieten abgesehen — derart verbreitet, daß der vom Gesetzgeber als Ausnahme behandelte Fall schon fast zur Regel geworden ist.

Der langfristige Kontrakt kommt heute in der Hauptsache bei Wanderarbeitern und bei Arbeitern aus Stämmen zur Anwendung, die die europäische Form der Beschäftigung noch nicht kennen. Da diese Arbeiter besonders schutzbedürftig sind, ist zur wirksamen Überwachung der Arbeitsbedingungen in sozialpolitischer Beziehung eine einwandfreie, d. h. schriftliche Festlegung des Inhalts des Arbeitsvertrages unerläßlich[4].

---

[2] Regulation of Contracts ..., S. 94.
[3] Vgl. S. 50 ff.
[4] Vgl. Regulation of Contracts ..., S. 70.

bb) Die Form der Arbeitsverträge in den einzelnen Ländern.

Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) — Kenya — Uganda — Nigerien — Goldküste — Französische Kolonien — Belgisch-Kongo — Portugiesische Kolonien.

In den einzelnen Ländern bestehen für den Abschluß von Arbeitsverträgen mit Eingeborenen folgende Formvorschriften:

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) können Verträge auf eine Dauer bis zu 30 Tagen mündlich abgeschlossen werden[5]. In allen anderen Fällen ist Schriftform erforderlich.

Bei Schriftlichkeit des Vertrages ist die Bestätigung des zuständigen Beamten einzuholen, der dem Arbeiter den Inhalt des Vertrages zu erläutern hat und ihn vor den kriminellen Folgen des Kontraktbruches warnt[6].

Ähnlich wie in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) sind die Verhältnisse in Kenya, Uganda, Nordrhodesien und Njassaland geregelt, wo gleichfalls bis zu 30 Tagen mündlich kontrahiert werden kann.

Falls der Arbeitsvertrag nicht auf Zeit, sondern auf eine Anzahl von Arbeitstagen abgeschlossen wird (ticket system), die der Arbeitszeit eines Monats entsprechen, ist Schriftform nicht erforderlich, wenn die Arbeitstage innerhalb bestimmter Fristen abgeleistet werden. So ist z. B. in Kenya und Uganda ein mündlich geschlossener Vertrag auf 30 Arbeitstage gültig, wenn er innerhalb von 42 Tagen erfüllt wird. Im Njassaland muß ein Arbeitsvertrag auf 26 Arbeitstage gleichfalls innerhalb von 42 Tagen, in Nordrhodesien ein Arbeitsvertrag auf 30 Tage in 40 Tagen und in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) der gleiche Arbeitsvertrag in 60 Tagen abgeleistet werden[7]. In Nigerien, an der Goldküste und in Sierra Leone bedürfen nur Verträge, die auf eine längere Zeit als 6 Monate abgeschlossen werden, der Schriftform[8]. Diese sind von den Bezirksbeamten zu bestätigen. Wird ein mündlicher Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen, so kann er mit Monatsfrist gekündigt werden.

In den französischen Kolonien Tropisch-Afrikas müssen die Einzelheiten des Arbeitsvertrages in obligatorische Arbeitsbücher eingetragen werden. Schriftform des Arbeitsvertrages ist erforderlich, wenn die Beschäftigungsdauer 3 Monate übersteigt[9].

---

[5] Bei einem mündlichen Vertrag erhält der Arbeiter eine Arbeitskarte, auf der sich neben Angaben über Name, Lohnhöhe und Art der Arbeit 30 freie Felder befinden, die nach Ableistung eines Arbeitstages entsprechend gekennzeichnet werden. Der Lohn wird ausbezahlt, wenn alle Felder ausgefüllt sind.

[6] Bereits im Jahre 1896 wurde in Deutsch-Ostafrika verfügt, daß Arbeitsverträge mit Farbigen von mehr als einmonatiger Dauer schriftlich vor der Behörde abzuschließen sind.

[7] Der Arbeiter gilt als vertragsbrüchig, wenn er ohne triftigen Grund an sechs aufeinander folgenden Tagen nicht zur Arbeit erscheint (Tanganjika-Report, S. 19).

[8] Wenn die Eingeborenen außerhalb der Kolonie beschäftigt werden sollen, ist in den meisten Fällen unabhängig von der Dauer der Verträge Schriftform erforderlich. Ausdrücklich ist dies für Gambia, Goldküste, Kenya, Nigerien, Nordrhodesien, Njassaland, Tanganjika und Zanzibar bestimmt.

[9] Die gleichen Bestimmungen gelten auch für die unter französischem Mandat stehenden Teile Kameruns und Togos.

Für Französisch-Äquatorialafrika wurde durch Erlaß vom 21. 12. 1935[10] bestimmt, daß in Zukunft Eingeborene nur in ihrem Heimatdorf als Tagelöhner zu beschäftigen wären. Außerhalb ihres Heimatdorfes dürfen Eingeborene nur auf Grund eines vorschriftsmäßigen Arbeitsvertrages in Dienste treten.

Wie in den französischen Kolonien, so ist auch in Belgisch-Kongo dem Arbeiter ein Arbeitsbuch auszuhändigen, in dem die Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses angegeben werden müssen und das im Streitfall als Beweismittel dient. Der Arbeitsvertrag selbst kann grundsätzlich mündlich geschlossen werden, bei Arbeitsverträgen über 6 Monate ist jedoch Schriftform und ein „Visa" des zuständigen Verwaltungsbeamten erforderlich.

In den portugiesischen Kolonien sind die Arbeitsverträge im allgemeinen unter Mitwirkung der Behörden abzuschließen. Sie bedürfen — von bestimmten Ausnahmefällen abgesehen — Tagelöhner usw. — in der Regel der Schriftform.

Heute liegen die Dinge in der Praxis derart, daß in Westafrika schriftliche Verträge die Ausnahme bilden. Im allgemeinen erfolgt hier die Beschäftigung der Lohnarbeiter auf Tages-, Wochen- oder Monatsbasis. In Ost- und Zentralafrika sind 30-Tage-Arbeitsverträge vorherrschend. So hatten im Jahre 1935 in Kenya beispielsweise nur 7580 Arbeiter einen schriftlichen Vertrag unterzeichnet, in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) im Jahre 1936 nicht mehr als 14 222 Arbeiter[11].

b) Inhalt der Arbeitsverträge.

aa) Der Inhalt der Arbeitsverträge im allgemeinen.

Der Arbeitsvertrag mit Eingeborenen weist im Vergleich mit europäischen Arbeitsverträgen wesentliche Besonderheiten auf. Die ältesten Eingeborenenverträge in Afrika waren in bezug auf Lohn, Arbeitszeit u. dgl. auf die Verhältnisse des Dieners (servant) zugeschnitten, mit dem Ziel, den Diener für die Vertragszeit möglichst fest zu binden. Diese völlig einseitigen Verträge führten zu Mißständen aller Art, so daß es sich als notwendig erwies, das Eingeborenenarbeitsverhältnis durch zwingende gesetzliche Bestimmungen weitgehend zu regeln. Als Vorbild wirkten die sogenannten „Master and Servant Ordinances" des Kaplandes, die in mehr oder weniger abgewandelter Form von den übrigen britischen Besitzungen übernommen wurden[12].

Charakteristisch für den Eingeborenenarbeitsvertrag ist die Länge des Vertrages, die Unmöglichkeit des Arbeiters, sich von der eingegangenen Verpflichtung zu befreien und schließlich die Kriminalstrafe für den Fall des Kontraktbruches (Desertion).

Weiterhin enthält der Arbeitsvertrag mit Eingeborenen meist recht

---

[10] Intern. Jahrb. 1935/36, S. 570/571.

[11] Regulation of Contracts . . ., S. 73.

[12] Diese Arbeitsvertragsordnungen sind nach herrschender britischer Auffassung als Vorläufer von Gesamtvereinbarungen anzusehen, da die farbigen Gewerkschaften noch in den Kinderschuhen stecken.

eingehende Bestimmungen über Unterkunft und Nahrung, wofür in der Regel der Arbeitgeber zu sorgen hat, sowie über die Höhe des Entgeltes, die Art der Bezahlung, Natur der Beschäftigung, Zahl der Arbeitsstunden oder Angabe des täglichen Arbeitspensums, Arbeitspausen, ärztliche Überwachung, Bestimmungen über die Hin- und Rückbeförderung[13] u. dgl.

Im Vergleich mit entsprechenden europäischen Verträgen ähnelt der Eingeborenenkontrakt dem Lehrlingsvertrag am meisten.

In neuerer Zeit verdienen Bestrebungen Aufmerksamkeit, die darauf abzielen, die Eingeborenenarbeit dem europäischen Arbeitsverhältnis — vor allem durch Beseitigung der kriminellen Strafe bei Kontraktbruch — immer mehr anzugleichen.

Träger der Opposition gegen diese Bestrebungen sind in der Hauptsache die Kolonialregierungen, die sich bisher in sozialpolitischer Hinsicht ziemlicher Freiheit erfreuten. Vieles spricht jedoch dafür, daß dies in naher Zukunft anders werden wird[14].

Eine schematische Regelung der Arbeitsverträge dürfte angesichts der Verschiedenartigkeit der Bevölkerung und der Unterschiedlichkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen kaum in Frage kommen. Immerhin ist aber anzunehmen, daß man über kurz oder lang — nach sorgfältigen Untersuchungen — versuchen wird, die Arbeitsverhältnisse in Etappen — dem Entwicklungsstand der Eingeborenen im Einzelfall entsprechend — dem europäischen Arbeitsvertrag anzugleichen.

bb) Der Inhalt der Arbeitsverträge im einzelnen.

I. Löhne.

α) Die Bedeutung der Löhne.

Die Löhne der Eingeborenen in Afrika können nicht ohne weiteres mit den Löhnen der Weißen verglichen werden, da viele Ausgaben, die der europäische Arbeiter aus seinem Lohneinkommen bestreiten muß, in Afrika vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Der Arbeitgeber in Tropisch-Afrika sorgt beispielsweise in der Regel für Unterkunft und Verpflegung, ärztliche Betreuung, Beförderung vom und zum Arbeitsplatz und vielfach auch für Kleidung und Unterhaltung der eingeborenen Lohnarbeiter.

Die für diese Zwecke aufzuwendenden Gelder bilden einen wesentlichen Bestandteil des Gesamtentgeltes.

1937 betrug beispielsweise bei der Roan Antelope der tägliche Wert der Nebenleistungen 0,87 sh bei einem Barlohn von 0,71 sh (Übertagarbeit) und 0,92 sh bei einem Lohn von 1,35 sh (Untertagarbeit). Am höchsten war der Wert der Nebenleistungen bei der Mufulira mit 1,01 bzw. 1,13 sh[15].

---

[13] In Kenya besteht beispielsweise die Pflicht zur Rückbeförderung, wenn der Arbeitgeber auf seine Kosten den Arbeiter zum Arbeitsplatz befördert hat. In jedem Fall muß aber dem Arbeiter freie Verpflegung für die Dauer der Rückreise gewährt werden.

[14] Vgl. The Crown Colonist vom September 1938, S. 493.

[15] Vgl. Report into Financial and Economic Pos., a. a. O., S. 53.

Bei der Union Minière sind die Dienstleistungskosten noch höher. Während der Durchschnittslohn der Union Minière 3,72 frs. täglich beträgt, erfordern allein die Ausgaben für die Verpflegung täglich 4,69 frs.[16]

Der dem Arbeiter ausgezahlte Lohn trägt sonach in gewissem Umfang den Charakter eines Taschengeldes, wenn auch nicht verkannt werden darf, daß es für den Mann eine ganze Reihe lebenswichtiger und notwendiger Geldausgaben gibt, die vom Arbeitgeber nicht getragen werden, z. B. Steuerzahlungen, Stammesverpflichtungen, Kleidungsbedürfnisse, Brautkauf, Unterhaltsverpflichtungen, Gelder für persönliche Gebrauchsgegenstände, für zusätzliche Nahrung u. dgl.[17]

Immerhin kann festgestellt werden, daß der in Geld ausgezahlte Lohn für den afrikanischen Arbeiter von nicht so wesentlicher Bedeutung wie für den weißen ist.

Bei der Beurteilung der Bedeutung der Lohnhöhe für den Unternehmer muß man weiterhin in Betracht ziehen, daß der afrikanische Arbeiter in der Regel ständiger Überwachung bedarf, wenn ein befriedigendes Ergebnis erzielt werden soll.

Da vielfach nur Weiße als Aufseher in Frage kommen, wird die Arbeit der Eingeborenen dadurch recht verteuert. Es gilt daher, die Zuverlässigkeit der einzelnen Arbeiter nach Möglichkeit zu steigern, um Aufseher zu sparen. Nach Orde-Browne sind die Aussichten hierfür um so günstiger, je größer der natürliche, d. h. der wirtschaftliche Antrieb zur Arbeit ist[18].

β) Die Höhe der Barlöhne.

Die Höhe der Barlöhne ist in den einzelnen Gebieten Tropisch-Afrikas und für die einzelnen Tätigkeiten sehr unterschiedlich.

Was das regionale Lohngefälle anbetrifft, so führte Orde-Browne kürzlich aus[19], daß in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) im Durchschnitt 15 sh, in den nordrhodesischen Kupferminen 22 sh und in den Randminen 3 £ monatlich geboten werden.

Dem regionalen Lohngefälle entspricht ein nicht minder starkes Lohngefälle nach Erwerbszweig und Art der Arbeitsleistung — je nachdem, ob es sich um ungelernte, angelernte oder qualifizierte Arbeit handelt.

Einige Zahlenangaben mögen das Bild veranschaulichen. In Nordrhodesien schwankte nach dem Blue Book Ende 1936 der Lohnsatz in der Landwirtschaft zwischen 7 sh 6 d bis 10 sh monatlich für ungelernte Arbeit und von 1 bis 3 £ monatlich für gelernte Arbeit, Verpflegung eingeschlossen.

Im Bergbau betrug der Durchschnittslohn Mitte 1937 18 sh für Übertagarbeit und 31 sh 6 d für Untertagarbeit[20].

---

[16] Lord Hailey: a. a. O., S. 681.

[17] In der Südafrikanischen Union hat der Eingeborene auch die Kosten der Rückreise zu zahlen, was bis zu 37,5 v. H. des Lohnes ausmachen soll (Lord Hailey: a. a. O., S. 657).

[18] Orde-Browne: a. a. O., S. 31.

[19] The Crown Colonist von September 1938, S. 493.

[20] Vgl. Report into Financial and Economic Pos., a. a. O., S. 51, 52.

An der Goldküste schwankt der Lohn für ungelernte Arbeit zwischen 6 d und 2 sh täglich[21], während in Nigerien für landwirtschaftliche Arbeit 10 d bis 1 sh 2 d täglich geboten werden[22].

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) schwankt der Lohn für ungelernte Arbeiter in den einzelnen Landesteilen zwischen 4 und 20 sh monatlich, für angelernte Arbeit zwischen 9 und 60 sh und für qualifizierte Arbeit zwischen 15 und 200 sh monatlich[23].

Die Sisalplantagen im Tangagebiet zahlen im Durchschnitt 15 sh ohne Verpflegung, wozu ein Bonus von 3 sh gezahlt wird, wenn 30 Arbeitstage in 42 Tagen abgeleistet werden. Im Bergbau schwanken die Löhne im allgemeinen zwischen 12 und 16 sh einschließlich Verpflegung[24].

Im Verlauf der Weltwirtschaftskrise kam es in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) zu einer Lohnsenkung von etwa 20 v. H., was dem für Tropisch-Afrika allgemein zutreffenden Satz entsprechen dürfte.

In Kenya werden in der Landwirtschaft je nach Art der Beschäftigung 10,50 bis 16 sh — einschließlich des Wertes der Verpflegung — gezahlt, im Bergbau schwankt der Lohnsatz zwischen 10 und 14,50 sh[25].

In der Baumwollwirtschaft Ugandas erhält der ungelernte Arbeiter 8 bis 11 sh ohne Verpflegung und 7 bis 10 sh mit Verpflegung. Für den Bergbau lauten die entsprechenden Zahlen 6 bis 10 sh und 5 bis 8 sh[26].

Bei der in Uganda üblichen sogenannten leja-leja-Arbeit[27] kann ein Eingeborener bis zu 30 sh im Monat verdienen, im Durchschnitt soll der Verdienst hierbei 16 bis 20 sh betragen[28].

Um die Ausbeutung der Eingeborenen nach Möglichkeit zu verhindern, sind in den meisten Kolonien Mindestlöhne festgesetzt worden. Auf Grund der „Minimum Wages Ordinances" der britischen Besitzungen können derartige Löhne festgesetzt werden, wenn die Löhne in einem bestimmten Gebiet oder in einem bestimmten Erwerbszweig unvernünftig niedrig sind.

Bis jetzt besteht eine derartige „Minimum Wages Legislation" in folgenden britischen Kolonien: Gambia, Goldküste, Nigeria, Kenya, Uganda und Nordrhodesien.

Für die französischen Kolonien Tropisch-Afrikas wurde durch Verordnung des Präsidenten vom 3. April 1937 bestimmt, daß die Gouverneure der Gliedkolonien für ihr Gebiet einen Mindestlohnsatz für eingeborene Arbeiter festzusetzen haben[29].

In Französisch-Äquatorialafrika beträgt der Mindestlohn etwa 35 bis

---

[21] A. R. Gold Coast, 1936/37, S. 55.
[22] A. R. Nigeria, 1936, S. 61.
[23] Mandatsbericht Tanganjika, 1936, S. 88.
[24] Tanganjika-Report, S. 20.
[25] A. R. Kenya, 1937, S. 30/31.
[26] A. R. Uganda, 1937, S. 27.
[27] Bei der leja-leja-Arbeit handelt es sich um in Akkord vergebene Gelegenheitsarbeit von ein bis sieben Tagen im Dienste selbständiger Eingeborenenbauern.
[28] Uganda-Report, S. 25.
[29] Afrika-Rundschau vom Juli 1937, S. 23.

40 frs. monatlich. An der Elfenbeinküste betragen die Mindestlohnsätze je nach Art des Betriebes 1,25 bis 1,75 frs. täglich.

In Nordrhodesien wurde vor kurzem der Mindestlohn von 4 d auf 5 d täglich erhöht[30].

Wie im vorhergehenden Abschnitt ausgeführt wurde, spielt die Lohnhöhe für den Afrikaner nicht die Rolle wie für den Weißen. Mit fortschreitender Entwicklung der Eingeborenen und der Verkehrswirtschaft ist aber anzunehmen, daß die Barlohnhöhe wesentlich an Bedeutung gewinnen wird.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang jedoch die bisherige Starrheit der Eingeborenenlöhne in Tropisch-Afrika wie auch in der Südafrikanischen Union, wo sich die Löhne von 1914 bis 1930 kaum geändert haben[31].

Wie schon erwähnt, kam es im Verlauf der Weltwirtschaftskrise in Tropisch-Afrika zu einer etwa 20 v. H. betragenden Lohnsenkung, die in der folgenden Aufschwungsperiode nur teilweise wieder ausgeglichen wurde.

Kennzeichnend für den letzten Konjunkturanstieg war vielmehr ein allgemeines Zurückbleiben der Lohnerhöhungen hinter den Preissteigerungen, was vor allem in Gebieten mit selbständiger Eingeborenenwirtschaft zu einer Minderung des Arbeiterangebotes führte.

Gewisse Tendenzen zur Erhöhung der Eingeborenenlöhne aus grundsätzlichen Erwägungen sind jedoch unverkennbar.

Überlegungen über die Erschließung der Kaufkraft der Eingeborenen für die Abnahme europäischer Erzeugnisse spielen in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Auch zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage in Tropisch-Afrika werden Lohnerhöhungen in Vorschlag gebracht. So kommt beispielsweise Labouret, der in Französisch-Westafrika mit Erhebungen betraut war, zu dem Ergebnis, „daß es an der Zeit sei, die herkömmliche Auffassung zu ändern, wonach die Bedürfnisse der Schwarzen beschränkt seien und sie daher bei doppelter Bezahlung nur halb so viel arbeiten würden, was die Arbeitskraftkrise noch verschärfen müßte[32]".

Aus sozialen Gründen wurde in Südrhodesien auf die Notwendigkeit höherer Löhne der Eingeborenen hingewiesen. Auf einer Tagung der Eingeborenenmission wurde beispielsweise in Form einer Entschließung zum Ausdruck gebracht, daß die geltenden Lohnsätze für Eingeborene mit Unterhaltspflichten völlig unzureichend wären[33].

Die Lohnhöhe besagt an sich noch nichts über die Kaufkraft der Lohnsumme, die naturgemäß durch den Preisstand der von den Eingeborenen begehrten Gegenstände bedingt ist.

Angesichts der Verschiedenheit der lebensnotwendigen Güter im

---

[30] African World vom September 1938, S. 263.

[31] 1914: 2 sh ¼ d je Schicht; 1930: 2 sh 2¼ d (vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 687).

[32] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 603.

[33] Ebenda, S. 587.

weiten Raum Tropisch-Afrikas und der Bedeutung der Transportkosten für die Preisbildung der Einfuhrgüter sind zwar im einzelnen keine Reallohnvergleiche durchzuführen, immerhin ist es aber möglich, gewisse Grundtendenzen in der Preisbildung zu erkennen. So sollen die Preise in Nordrhodesien besonders hoch, und in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) besonders niedrig sein. Diese Erscheinung wird dadurch erklärt, daß sich in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) im Gegensatz zu Nordrhodesien der Handel weitgehend in der Hand von mit niedrigen Handelsspannen arbeitenden Indern befindet.

Auch die Zollpolitik der einzelnen Kolonialländer ist für die Preisbildung der Einfuhrgüter von erheblicher Bedeutung.

In diesem Zusammenhang fragt es sich, ob der Eingeborene unter Umständen politisch in der Lage sein wird, allgemein wesentlich höhere Löhne und den Zugang zu den höher bezahlten Stellen durchzusetzen. Dies ist für absehbare Zeit zu verneinen, da das Gewerkschafts- und Parteiwesen der Eingeborenen — in demokratischen Ländern das einzig in Frage kommende Kampfmittel — noch in den Kinderschuhen steckt und unter fortgesetzten Intrigenkämpfen leidet. Soweit es überhaupt bei den Eingeborenen zu einer Willensbildung kommt, vollzieht sie sich heute meist in der primitivsten Form der politischen Organisation, in der Schaffung von Geheimbünden.

Es scheint jedoch so, als ob die Engländer — eingedenk der Entwicklung in China und Indien — die Bildung von Geheimbünden mehr fürchten als eine rein gewerkschaftliche Tätigkeit.

So wurde durch Lord Passfield im September 1930 darauf hingewiesen, daß ein Verbot der Gewerkschaften die Bildung illegaler Organisationen begünstigen würde, die sich leicht zu politischen Geheimgesellschaften entwickeln könnten.

Auch in der britischen Kolonialliteratur ist man weitgehend der Ansicht, daß irgendeine „Ventilierung" der Eingeborenenmeinung wünschenswert sei.

In bemerkenswertem Gegensatz hierzu steht die Haltung der Südafrikanischen Union, wo vor kurzem durch Minister Pirow klar zum Ausdruck gebracht wurde, daß der weiße Mann nicht daran denkt, dem Eingeborenen die soziale und politische Gleichberechtigung zuzugestehen. Dementsprechend wird in der Südafrikanischen Union dem farbigen Lohnarbeiter kein Streikrecht gewährt und die Gewerkschaftsbewegung der Eingeborenen unterdrückt.

Hinsichtlich Tropisch-Afrikas erscheint es fraglich, ob die unter dem Einfluß der Südafrikanischen Union stehenden englischen Besitzungen eine dem Weißen ungünstige politische und wirtschaftliche Entwicklung zulassen werden[34].

γ) Zahlung der Löhne.

Truckverbot — Vorschußregelung — Lohnrückbehaltung.

Eine wichtige Bestimmung in jeder gesetzlichen Regelung der Ar-

[34] Vgl. hierzu den Abschnitt „Staat und Lohnarbeit", S. 90 ff.

beitsverhältnisse in Tropisch-Afrika ist die Festsetzung, daß die Löhne grundsätzlich — ausgenommen sind Sachleistungen wie Unterkunft, Verpflegung, Wolldecken, Arbeitskleidung u. dgl. — in bar bezahlt werden müssen.

Der Sinn dieser Bestimmung geht dahin, die eingeborenen Arbeiter gegen das sogenannte Trucksystem zu schützen, wobei die Löhne — meist unter Anrechnung zu überhöhten Preisen — in Waren gezahlt werden. Zur Verhinderung von Mißständen ist es dem Arbeitgeber in einzelnen Fällen sogar gesetzlich untersagt, die Löhne in einem Laden oder in einer Kantine auszuzahlen oder gar einen Laden oder eine Kantine zu unterhalten. Hierbei scheint die gesetzliche Regelung jedoch über das Ziel hinauszuschießen. Denn der Arbeitgeber dürfte vielfach in der Lage sein, viele Gebrauchsartikel billiger als ein Händler zu verkaufen; zudem sind die Gewinnspannen der Händler in Tropisch-Afrika oft „ethisch ungerechtfertigt[35]", da der beschränkte Markt einen Wettbewerb vielfach nicht zuläßt. So wird beispielsweise berichtet, daß die Eingeborenen Wolldecken, für die der Ortshändler 45 sh verlangt, in gleicher Güte von einem Versandgeschäft für 15 sh beziehen können[36].

Eine Einrichtung von Verkaufsstellen seitens der Arbeitgeber für die Belegschaft wird daher in den meisten Fällen im Interesse der Lohnarbeiter liegen.

Um der Gefahr der Schuldknechtschaft und der Desertion zu begegnen, verbieten einige Länder den Kredit an Eingeborene oder machen ihn von einer besonderen Genehmigung abhängig oder begrenzen ihn beispielsweise auf ein halbes Monatseinkommen; Zurückbehaltungs- und Aufrechnungsrechte dürfen vielfach nur auf Grund dahingehender richterlicher Entscheidung geltend gemacht werden.

Zur Frage der Zahlung der Löhne wird in den gesetzlichen Vorschriften in der Regel bestimmt, daß der Lohn mindestens monatlich auszuzahlen ist.

Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz sind die Bestimmungen über die Zurückbehaltung eines Teiles des Lohnes bis nach Ablauf des Kontraktes oder bis zur Ankunft in der Heimat. Derartige Bestimmungen finden sich vor allem in den gesetzlichen Regelungen der Arbeiterausfuhrländer, da diese Länder verständlicherweise den Wunsch haben, daß ein Teil des Verdienstes im Heimatland ausgegeben wird.

In der Mozambique-Convention ist beispielsweise bestimmt, daß nach neun Monaten die Hälfte des Lohnes bis zur Rückkehr nach Mozambique einzubehalten ist[37]. Eine ähnliche Regelung der Lohnzahlung wurde in dem Abkommen zwischen Südrhodesien und Mozambique getroffen.

Die Bestimmungen über Lohnrückbehaltung werden im allgemeinen als Vorteil für den Arbeitnehmer dargestellt, da durch sie der Geldver-

---

[35] Merle Davis: a. a. O., S. 73.
[36] Ebenda, S. 73.
[37] Regulation of Contracts ..., S. 18.

schwendung und dem Spielteufel Einhalt geboten wird. Der Arbeiter erhält auf diese Weise am Ende der Kontraktzeit eine ziemliche Summe Geldes in die Hand, die er dann zum Brautkauf oder dgl. verwenden kann[38]. Durch die Lohnauszahlung in der Heimat wird auch der Verlustgefahr bei der Heimreise begegnet.

Was den Arbeitgeber anbetrifft, so hat er durch die Lohnrückbehaltung dem Arbeiter gegenüber eine starke Stellung, da der Vertrag gewöhnlich den Verfall des Lohnes im Falle des Kontraktbruches vorsieht.

Es gibt sonach ohne Zweifel vieles, was zugunsten der Lohnrückbehaltung spricht. Es gibt jedoch auch andere Faktoren, die vielfach übersehen werden. Wichtig ist vor allem der große Preisunterschied der Handelswaren am Beschäftigungsort und dem Heimatdorf.

Gewöhnlich kommt der Rekrutierte aus einem sehr entlegenen Ort, wo die Transportkosten und ein sehr beschränkter Markt zu unverhältnismäßig hohen Ortspreisen geführt haben. Der Eingeborene arbeitet gewöhnlich in einem wirtschaftlich bereits entwickelten Gebiet, wo die Waren ihm erstaunlich billig erscheinen. Kein Wunder, daß er daher wünscht, während der Arbeitszeit möglichst viele Dinge zu erstehen. — Die Mühe des Transportes zieht der Eingeborene kaum in Betracht.

Diese Dinge beziehen sich jedoch nur auf Einfuhrwaren. Dem jungen Mann, der eine Frau zu kaufen wünscht, wird ohne Zweifel das System der Lohnrückbehaltung dienlicher sein.

Ein nicht unwesentliches Problem ist die Überlassung eines Teiles des Lohnes an Angehörige im Dorf. Die meisten Rekrutierten, die das Dorf verlassen, sollen um das Schicksal ihrer Angehörigen während ihrer Abwesenheit recht besorgt sein, vor allem hinsichtlich der Bezahlung irgendeiner fälligen Steuer.

Daher ist es wichtig, dem Rekrutierten einen angemessenen Vorschuß zu geben und die Steuerbezahlung in geeigneter Weise zu regeln.

Doch auch sonst gibt es Fälle genug, bei denen es für den Eingeborenen wünschenswert wäre, einen Teil seines Einkommens nach Hause senden zu können. Private Arbeitgeber suchen dies vielfach zu erleichtern, aber der für die Übersendung von Geld erforderliche technische Apparat ist in der Regel noch sehr lückenhaft. — Bei Postanweisungen insbesondere besteht die Gefahr, daß sie in dem weiten Raum der wenig oder noch unerschlossenen Gebiete verloren gehen oder veruntreut werden[39].

II. Arbeitszeit.

Je nach Gewohnheit, Bevölkerung, Klima und Arbeitsintensität ist die Dauer der Arbeitszeit in Tropisch-Afrika sehr verschieden.

Nach amtlichen Angaben beträgt die Arbeitszeit im Bergbau in der Regel 48 bis 54 Stunden in der Woche. Die Arbeitszeit in der Landwirtschaft ist naturgemäß je nach der Tätigkeit stärkeren Schwankungen

[38] Nach einer Arbeitszeit von 12 Monaten hat der Randarbeiter etwa 14 bis 15 £ Lohnrückbehaltung zur Verfügung (Orde-Browne: Labour Conditions . . ., S. 10).

[39] Vgl. zum Gesamtabschnitt Orde-Browne: a. a. O., S. 62 ff.

unterworfen. In Kenya sollen die landwirtschaftlichen Arbeiter einheitlich 48 Stunden, an der Goldküste 49 Stunden wöchentlich tätig sein[40].

Während die Eingeborenen in Uganda in Stücklohn beschäftigt sind, der sie etwa 36 bis 42 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt, schwankt die Arbeitszeit der ungelernten Arbeiter in Njassaland je nach Wetter, Aufgabe und Energie des Arbeiters zwischen vier bis acht Stunden täglich[41].

In der Landwirtschaft Deutsch-Ostafrikas (engl. Mandatsteil) und Nordrhodesiens soll die Arbeitszeit der Eingeborenen infolge des Wettbewerbs um den Arbeiter vielfach nur 30 Stunden wöchentlich und noch weniger betragen.

Im Anschluß an die sozialen Experimente Blums wurde in Französisch-Äquatorialafrika die Möglichkeit der Anwendung der französischen Gesetze über die 40-Stunden-Woche im tropischen Raum geprüft. Man kam jedoch zu dem Ergebnis, daß die Einführung der 40-Stunden-Woche im Augenblick noch unmöglich wäre und sprach sich für die versuchsweise Einführung der 48-Stunden-Woche als Zwischenlösung aus[42].

Es ist kaum anzunehmen, daß die statistischen Angaben über die Dauer der Arbeitszeit angesichts der Weiträumigkeit Tropisch-Afrikas überall im Lande zutreffen werden. Immerhin dürften die angeführten amtlichen Angaben zur Aufhellung des Bildes beitragen.

Allgemein ist zur Frage der Arbeitszeit in Tropisch-Afrika zu bemerken, daß einerseits die Arbeitskraft der Eingeborenen ausgenutzt werden soll, daß andererseits aber die Arbeiter nicht ausgebeutet werden dürfen. Da die Arbeitsbedingungen nicht nur von Land zu Land, sondern auch innerhalb der einzelnen Betriebe in Tropisch-Afrika sehr verschieden sind, dürfte es am ratsamsten sein, im Rahmen einer sozialpolitischen Arbeitsorganisation die Einhaltung einer — volkswirtschaftlich — „gerechten" Arbeitszeit im Einzelfall zu überprüfen.

III. Unterkunft.

Bergbau — Landwirtschaft.

Die Unterkunftsverhältnisse im Bergbau Tropisch-Afrikas sind sehr unterschiedlich, selbst in den einzelnen „compounds", in denen die Minenarbeiter nach dem Vorbild Südafrikas meist untergebracht sind.

In Nordrhodesien findet man runde Hütten von etwa 12 Fuß Durchmesser, die aus Ziegelsteinen erbaut sind und ein Strohdach tragen; man findet weiterhin Hütten mit einer aus Zement bestehenden Bodenfläche von etwa 14 Quadratfuß, die mit Wellblech gedeckt sind.

Zuweilen sind diese Hütten in einer Reihe angelegt und haben Fenster und Türen, die durch Vorhängeschlösser gesichert werden[43].

In Belgisch-Kongo sind für den Bau der Lager der eingeborenen Lohnarbeiter bestimmte Vorschriften erlassen worden; so dürfen Gras-

[40] A. R. Gold Coast 1936/37, S. 55.
[41] A. R. Uganda, 1936, S. 23.
[42] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 601.
[43] Vgl. Merle Davis: a. a. O., S. 62.

hütten aus hygienischen Gründen nur ein Jahr benutzt werden, Hütten aus überschmiertem Flechtwerk müssen nach drei Jahren und Baracken nach fünf Jahren abgerissen werden[44].

Was die Ausstattung der Wohnräume anbetrifft, so sind die Unterkünfte der Alleinstehenden in den Kupferbergwerken Nordrhodesiens meist von größter Einfachheit. Ein eisernes Bett, Waschgelegenheit und ein Tropenkoffer aus Zinn bilden das übliche Mobiliar.

In den Hütten der Verheirateten findet man weiter noch Vorhänge, Lampen, Kochgelegenheit, billige Bilder und andere Dinge, die Ausdruck des weiblichen Schmuckbedürfnisses sind.

Die einzelnen compounds beherbergen bis zu 5000 Arbeiter und stehen unter Leitung eines compound-managers, der es in besonderem Maße verstehen muß, mit Eingeborenen umzugehen.

Während bei der Arbeit auf die Stammeszugehörigkeit wenig Rücksicht genommen wird, ist man andererseits bemüht, die Angehörigen der gleichen Stämme möglichst gemeinsam unterzubringen.

Die Pflanzungsarbeiter werden in zunehmendem Maße ebenfalls in Lagern untergebracht, die mit denen des Bergbaus eine gewisse Ähnlichkeit haben; vielfach wohnen die Arbeiter aber noch in Eingeborenenhütten und scheinen dieses manchmal sogar zu bevorzugen. Es werden Fälle berichtet, wo die Eingeborenen die nach europäischer Art erbauten Häuser zugunsten ihrer Hütten wieder verlassen haben.

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) bestehen keine näheren gesetzlichen Vorschriften über die Unterkunft der Lohnarbeiter. Der Arbeitgeber wird jedoch bestraft, wenn die Unterkunftsverhältnisse „unzureichend" sind. Bei den großen Pflanzungen erfolgt die Unterbringung meist in kleinen Dörfern, die teils von der Pflanzungsverwaltung, teils von den Arbeitern selbst nach ihrer Ankunft in heimischer Art — in der Regel aus Lehm und Flechtwerk — erbaut werden. Die Arbeitgeber müssen vor allem hierbei für gute Wasserversorgung, geeignete Kochgelegenheit und für Latrinen Sorge tragen.

Vom europäischen Standpunkt mögen die Eingeborenenhütten manche Wünsche offen lassen; aber sie sind warm, trocken, oft sogar sauber, und die Eingeborenen sind anscheinend durchaus mit ihnen zufrieden.

Bei einer Beurteilung der Verhältnisse muß man berücksichtigen, daß der Eingeborene die meiste Zeit im Freien verbringt und seine Hütte hauptsächlich als einen Ort ansieht, wo er seine Sachen aufbewahren und sicher schlafen kann[45].

IV. Verpflegung.

Da der Eingeborene mit Vorliebe über Essen und Trinken spricht, werden die europäischen Unternehmungen im Interesse einer zufriedenen Arbeiterschaft naturgemäß bestrebt sein, sich der üblichen Nahrung der Eingeborenen nach Möglichkeit anzupassen. Wie in anderem

---

[44] Vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 139.
[45] Vgl. A. R. Nigeria, 1936, S. 24.

Zusammenhang ausgeführt wurde, sind die Nahrungsverhältnisse der Eingeborenen jedoch vielfach in quantitativer und qualitativer Beziehung unzulänglich[46].

Zur Förderung der Gesundheit und der körperlichen Leistungsfähigkeit der Eingeborenen muß daher darauf Bedacht genommen werden, etwaige „Lücken" der üblichen Eingeborenennahrung zum Ausgleich zu bringen.

Schwierigkeiten in der Ernährung ergeben sich ferner dadurch, daß es vielfach unmöglich ist, zu bestimmten Jahreszeiten frisches Gemüse — gegen Skorbutgefahr — und Fleisch — als Kraftnahrung — zu beschaffen. Auch sollen die Eingeborenen häufig nach gesundheitsmäßigen Gesichtspunkten zusammengestellte Nahrung mit Mißtrauen betrachten.

Es dürfte daher ratsam sein, den Eingeborenen zunächst etwa 75 v. H. der gewohnten Nahrung und 25 v. H. „Austauschnahrung" zu geben. Je jünger der Eingeborene, desto leichter wird ihm die Umstellung in den Ernährungsverhältnissen fallen.

Vielfach ist die Zusammensetzung der Arbeiternahrung durch behördliche Vorschriften geregelt. Da die zur Verfügung stehenden Nahrungsmittel örtlich sehr verschieden sind, beschränkt man sich in der Regel darauf, den Nährwert der Nahrung anzugeben.

Als Beispiel sei eine „Ernährungsskala" aus Belgisch-Kongo, wo man die Ernährungsfrage eingehend studiert hat, angeführt[47]. Danach hat der Eingeborene an Nahrung zu erhalten[48]:

Eiweißstoffe	100 g
Kohlehydrate	600 g
Fette	75 g
frische Früchte oder Gemüse .	150 g
Salz	15 g

In Nordrhodesien besteht die gesetzmäßig festgelegte Ernährungsskala aus folgenden wöchentlichen Mengen: 10½ lbs Mehl, 2 lbs Bohnen, 2½ lbs Fleisch, 2 lbs Gemüse, 1 lb Erdnüsse und 3½ Unzen Salz. Die Zusammensetzung der Nahrung kann auch hier geändert werden, sofern nur der Nährwert der gleiche bleibt.

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) ist es heute nicht üblich, daß die Arbeitgeber in der Landwirtschaft die Zubereitung der Eingeborenennahrung selbst in die Hand nehmen. Da die Arbeitgeber nach den Gesetzen jedoch für eine angemessene Ernährung der Lohnarbeiter aufzukommen haben, sorgen sie meist dafür, daß die Eingeborenen billige Lebensmittel kaufen können. Um der Gefahr ungenügender, ungewohnter und schlecht zubereiteter Nahrung zu begegnen, setzt sich die Kolonialverwaltung jedoch für die Errichtung von Gemeinschaftsküchen ein[49].

---

[46] Vgl. S. 55 f.

[47] Maßgebend ist das Dekret vom 16. März 1922, durch das die Ortsbehörden ermächtigt werden, Ernährungsskalen festzusetzen.

[48] Orde-Browne: a. a. O., S. 139.

[49] Tanganjika-Report, S. 32.

Die Zubereitung der Nahrung wird in wachsendem Maße vom Arbeitgeber übernommen, was den Vorteil bietet, daß die Nahrung besser und ökonomischer zubereitet wird, als wenn der einzelne Arbeiter oder kleine Gruppen die Zubereitung selbst übernehmen.

Bei Arbeiten der Public Works Department in Uganda sind folgende Tagesrationen festgelegt: 1½ lbs Maismehl, 4 Unzen Bohnen, 2 Unzen Erdnüsse, ½ Unze Salz[50].

In den Bergwerken Nordrhodesiens werden bei den Verheirateten die Nahrungsmittel allwöchentlich den Frauen ausgehändigt, die bei gutem Wetter vor der Hütte und bei Regenwetter in einem küchenartigen Anbau der Hütte kochen.

Die Rationen der Bergwerksgesellschaften werden meist durch kleinere Mengen getrockneter Fische, durch gefangene Vögel, Süßkartoffeln und durch Sammeln von Gräser- und Spinatarten schmackhaft gemacht und ergänzt[51].

Die Tendenz geht dahin, die Nahrungsverhältnisse der Eingeborenen stets zu verbessern, einmal da gute Nahrungsverhältnisse im Zeichen des Arbeitermangels bei der Wahl des Arbeitgebers von nicht unwesentlicher Bedeutung sind, zum anderen auf Grund eines dahingehenden Druckes der Kolonialbehörden. So wurden beispielsweise die britischen Kolonialverwaltungen durch Drahtbotschaft vom 18. April 1936 auf die Wichtigkeit der Ernährungsfrage nicht nur für die öffentliche Gesundheit, sondern u. a. auch für die Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht und aufgefordert, Erhebungen in dieser Frage anzustellen, und praktische Vorschläge zur besseren Ernährung der Eingeborenen zu entwickeln[52].

V. Frauen- und Kindermitnahme.

In den Arbeitsverträgen der Eingeborenen ist die häufige Bestimmung wichtig, daß der Arbeiter auf Wunsch Frau und Kinder mitbringen oder auf Kosten der Gesellschaft nachkommen lassen kann.

Derartige Abmachungen werden in erster Linie getroffen, um den sozialen Übeln des Lagerlebens zu begegnen. So ist nach Spearpoint[53] in den Lagern der Unverheirateten die Zahl der Geschlechtskranken infolge der Anwesenheit zahlreicher Prostituierter recht erheblich. Auch reißt hier häufig Spielleidenschaft ein, und es kommt leicht zu Reibereien und Unruhen, da die Unverheirateten ihre überschüssigen Kräfte nicht zu betätigen wissen.

Da der verheiratete Arbeiter erfahrungsgemäß im allgemeinen leistungsfähiger, zufriedener und gesunder ist, machen sich die aus dem Transport und der Unterbringung der Frauen und Kinder ergebenden zusätzlichen Kosten auf die Dauer bezahlt.

Die Erlaubnis der Frauen- und Kindermitnahme liegt nicht zuletzt

---

[50] Uganda-Report 1938, S. 27.

[51] Außer der Hauptmahlzeit erhalten die Arbeiter in den Bergwerken Nordrhodesiens vor der Schicht auf Kosten der Gesellschaft Brot und Kaffee.

[52] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 585.

[53] Spearpoint: a. a. O., S. 35.

auch im Zuge der Stabilisierungspolitik[54], da der verheiratete Arbeiter nicht so leicht den Arbeitsplatz wechselt.

Über das Ausmaß der Frauen- und Kindermitnahme sind folgende Angaben aufschlußreich. Bei der Roan Antelope in Nordrhodesien waren im Jahre 1930 etwa 22 v. H. der Minenarbeiter verheiratet. Seither hat sich dieser Hundertsatz ständig vergrößert und betrug im Jahre 1935 52,24 v. H. Die durchschnittliche Dienstzeit der eingeborenen Arbeiter hat sich im gleichen Zeitraum von 6 Monaten auf 23,72 Monate erweitert[55].

Bei der Luanshya waren im Mai 1937 61,70 v. H. (1936 sogar 65,11 v. H.) und bei der Broken Hill 60,87 v. H. der Bergarbeiter von Frauen begleitet[56]. Insgesamt sollen die 18 650 Bergarbeiter Nordrhodesiens von etwa 10 000 Frauen und 8400 Kindern begleitet sein[57]. Von den etwa 3000 Rhodesiern, die in der Tangaprovinz arbeiten, sollen nach Aussage eines Sachkenners etwa 5 v. H. ihre Frauen mitnehmen.

Bei der Union Minière du Haut Katanga waren im Jahre 1936 über 52,52 v. H. der Eingeborenen von Frauen begleitet, eine Zahl, die sich inzwischen noch vermehrt haben dürfte[58].

Den unbestreitbaren Vorteilen der Frauen- und Kindermitnahme steht jedoch, wie im Abschnitt „Lohnarbeit und Stammesgemeinschaft" ausgeführt wurde, die Gefahr der Stammesentfremdung mit ihren unerwünschten sozialen Folgen gegenüber.

Insbesondere dürften die Lebensbedingungen für die Kinder vielfach unbefriedigend sein. Aus Nordrhodesien verlautet, daß dort die Kinder der Lohnarbeiter infolge der fehlenden traditionellen Stammeserziehung, die durch Werkschulen nur unzureichend ersetzt werden kann, schlecht erzogen sind und unordentlich aufwachsen[59].

c) Dauer der Arbeitsverträge.

Gesetzliche Begrenzung der Kontraktzeit — Vertragszeit — Tatsächliche Arbeitszeit.

Eines der wichtigsten Probleme der Kontraktarbeit ist das ihrer Dauer, denn es besteht die Gefahr, daß sie in Zwangsarbeit ausartet. Die Kolonialverwaltungen sind daher bestrebt, die gesetzliche Mindestdauer der Kontraktzeit nach Möglichkeit abzukürzen. Während diese früher bis zu fünf und sieben Jahren betrug, beträgt heute die Höchstdauer in Nigerien, Nordrhodesien, Kenya, Uganda, in den französischen und portugiesischen Kolonien zwei Jahre, in Südrhodesien, Belgisch-Kongo, an der Goldküste und Togo drei Jahre.

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) ist die gesetzliche Höchstdauer der Beschäftigung an sich zwei Jahre; durch eine Proklamation

---

[54] Vgl. S. 36 f.
[55] Spearpoint: a. a. O., S. 53; vgl. hierzu S. 80.
[56] Report into Financial and Economic Pos., S. 44.
[57] Ebenda, S. 47.
[58] Ebenda, S. 44.
[59] Ebenda, S. 47.

des Gouverneurs wurde sie jedoch bei einer Beschäftigung außerhalb des Heimatbereiches auf ein Jahr beschränkt.

Im Falle einer Beschäftigung außerhalb der Kolonie beträgt die Höchstdauer der Kontraktzeit bei den westafrikanischen Besitzungen 13 Monate[60], bei den portugiesischen Kolonien grundsätzlich drei Jahre. Bei einer Anwerbung für die Kolonie S. Tomé und Principe kann der Generalgouverneur im Ausnahmefall die Höchstdauer der Arbeitszeit auf vier Jahre festsetzen, da man wünscht, daß sich die Rekrutierten nach Ablauf der Kontraktzeit dort als freie Arbeiter ansiedeln[61].

Auch die Vertragsdauer ist in den einzelnen Gebieten Tropisch-Afrikas sehr verschieden. In Westafrika werden die meisten Arbeiter als Tagelöhner beschäftigt, in den übrigen Gebieten Tropisch-Afrikas sind die freiwilligen Arbeiter meist auf Monatsbasis angestellt.

In Anbetracht der hohen Werbegebühren liegt es nahe, daß für die Rekrutierten eine längere Vertragszeit ausbedungen werden muß.

Am längsten scheint diese bei der Union Minière — im Interesse der Stabilisierungspolitik — zu sein; sie beträgt dort seit 1927 drei Jahre[62]. In Nordrhodesien wurde die Vertragsdauer im Jahre 1930 von 6 auf 12 „tickets" (ein ticket = 30 Arbeitstage) erhöht.

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) geht der übliche schriftliche Vertrag über 180 Arbeitstage oder neun Monate, innerhalb deren die Arbeitsverpflichtung zu erfüllen ist[63].

Was die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung anbetrifft, so betrug beispielsweise die Durchschnittsdienstzeit der Eingeborenen im nordrhodesischen Kupfergürtel im Jahre 1931 etwas über ein Jahr[64]. Auf der Roan Antelope in Nordrhodesien blieben die verheirateten Arbeiter im Durchschnitt 20,25 Monate; die Alleinstehenden 9,79 Monate.

Bei der Nkanamine blieben die Verheirateten durchschnittlich 12,9 Monate, die alleinstehenden Männer 8,6 Monate[65].

0,18 bzw. 1,85 v. H. blieben bei der Nkanamine und der Roan Antelope länger als 4 Jahre[66], wobei es sich in der Regel um Facharbeiter handeln dürfte.

Die Durchschnittsdauer der Beschäftigung ist naturgemäß weitgehend von der Lebensdauer der Unternehmungen abhängig.

Bei der Roan Antelope entwickelte sich beispielsweise die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung von 1931 bis 1935 wie folgt:

---

60 Regulation of Contracts . . ., S. 125.
61 Ebenda, S. 128.
62 Vergleichshalber sei angeführt, daß die Kontraktzeit in den Randminen selten 18 Monate überschreitet.
63 Tanganjika-Report, S. 18.
64 Merle Davis: a. a. O., S. 71.
65 Ebenda, S. 61.
66 Ebenda, S. 71.

Jahr	Durchschnitts-dienstzeit	Durchschnitts-kopfstärke
1931	6 Monate	4729
1932	14 Monate	2317
1933	14 Monate	3075
1934	16 Monate	4621
1935	23,72 Monate	4513[67]

In der Landwirtschaft ist die Dauer der Beschäftigung im allgemeinen kürzer als im Bergbau.

In den meisten Gebieten Tropisch-Afrikas pflegen die Eingeborenen, soweit sie nicht regelmäßig arbeiten, nur drei bis vier Monate im Jahr Lohnarbeit in der Landwirtschaft anzunehmen.

Aus Kamerun wird allerdings berichtet, daß dort die Holtfoth-Pflanzung eine praktisch 100%ige Dauerarbeiterschaft besitzt und daß auch die anderen Pflanzungen sich bemühen, einen Stamm von Dauerarbeitern heranzuziehen, der auf den Pflanzungen der Westafrikanischen Pflanzungsgesellschaft Viktoria bereits 50 bis 75 v. H. der Gesamtarbeiterschaft ausmachen soll[68].

Um Mißbräuche zu verhüten, ist in der Gesetzgebung teilweise bestimmt worden, daß die Laufzeit der Erneuerungsverträge (reengagement contracts) mit dem Tag der Erneuerung beginnt.

Als Anreiz für die Arbeiter, Verlängerungsverträge einzugehen, ist mit der Erneuerung der Kontrakte vielfach automatisch eine etwa 10%ige Lohnerhöhung verbunden, die durch die Ersparnis der Arbeitgeber an Werbekosten und durch die Arbeitsschulung der Eingeborenen während der ersten Kontraktzeit ihre Berechtigung erhält.

Im Zeichen der Arbeiterknappheit und aus Gründen der Rationalisierung sind die Betriebe naturgemäß bestrebt, eine möglichst lange Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit zu erzielen.

Auf die Gefahren, die sich hieraus ergeben können, wurde bereits in den Abschnitten „Stabilisierung" und „Lohnarbeit und Stammesgemeinschaft" hingewiesen.

2. Die Lebensbedingungen des Arbeiters im Bergbau und landwirtschaftlichen Großbetrieb.

Freizeit — Alkoholfrage — Frauenfrage — colour bar.

Der Afrikaner soll im allgemeinen recht anpassungsfähig sein, so daß er sich an ungewohnte Verhältnisse relativ rasch gewöhnt.

Bei Vorliegen besonderer Umstände (z. B. klimatischer Unterschiede) wird der Eingeborene in geeigneten Lagern langsam mit der neuen Umwelt vertraut gemacht.

Nach Beobachtungen von Coulter im Kupfergürtel Nordrhodesiens

[67] Spearpoint: a. a. O., S. 53.
[68] Schober: a. a. O., S. 70.

lungert der Eingeborene in seiner Freizeit meist bei seiner Hütte herum oder schwatzt endlos mit seinen Kameraden. Er hat im allgemeinen keine Lust, sich nützlich zu beschäftigen und so fließt sein Leben während der Zeit der Lohnarbeit für unsere Vorstellungen öde dahin[69]. Allerdings muß man sich vergegenwärtigen, daß das Gefühl der Langeweile eine den Naturvölkern unbekannte Errungenschaft der Zivilisation ist — als Folgeerscheinung vorherrschender Verstandestätigkeit.

Für die erforderlichen Hausarbeiten halten sich die Unverheirateten in einigen Bergwerken Südrhodesiens junge Burschen, die für etwa 5 sh im Monat für sie waschen, kochen und die Hütten sauber halten.

Diese Sitte hat teilweise auch auf die Verheirateten übergegriffen, deren Frauen sich zuweilen weigern, schmutzige Arbeiten zu verrichten und ihre Männer veranlassen, zu diesem Zweck Burschen anzunehmen.

Bemerkenswert ist, daß bei der Roan Antelope jeder Eingeborene auf Wunsch ein acre Land in der Nähe des Lagers für den Anbau von Gartenerzeugnissen erhalten kann. Überschüssige Erzeugnisse werden von der Bergwerksverwaltung zu Tagespreisen angekauft, so daß der Eingeborene die Möglichkeit hat, sich durch Gartenarbeit ein zusätzliches Einkommen zu verschaffen[70].

Auch die Luanshya und Broken Hill Bergwerke sorgen für Gartenland ihrer Arbeiter. Bei der Broken Hill ist es den Arbeitern sogar erlaubt, sich ihre eigenen Häuser auf dem ihnen von der Bergwerksverwaltung zur Verfügung gestellten Land zu bauen[71].

Anläßlich einer kürzlichen Untersuchung der Arbeiterverhältnisse wurde auch für Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) gefordert, daß von den Unternehmern nach Möglichkeit Land für die Ansiedlung von Arbeitern zur Verfügung gestellt wird[72].

Für eine Freizeitgestaltung hat der Eingeborene wenig Verständnis. Im allgemeinen bringt er nur für Kino und Fußball auf die Dauer einiges Interesse auf.

Bei der Wahl der Filme muß man allerdings sehr vorsichtig sein. Nach Spearpoint[73] sind Liebesfilme dem Eingeborenen fernzuhalten, da dieser in seinem Fühlen und Denken derart von sexuellen Vorstellungen beherrscht wird, daß Liebesszenen auf der Leinwand schädlich auf ihn wirken und ihn zu dem Prestige der Weißen abträglichen Urteilen veranlassen. Auch mit Wildwestfilmen hat man schlechte Erfahrungen gemacht; die Taten der Cowboys reizten die Eingeborenen zur Nachahmung, so daß Filme dieser Art zu einer nicht unwichtigen Quelle von Unruhen wurden.

Zur Unterhaltung und Erziehung der Eingeborenen scheinen Filme, die Dinge des Eingeborenenlebens behandeln, am geeignetsten zu sein. Sie werden von den Eingeborenen verstanden und sollen auch den größten Beifall finden.

---

[69] Merle Davis: a. a. O., S. 63.
[70] Ebenda, S. 74.
[71] Report into Financial and Economic Pos., S. 42.
[72] Tanganjika-Report, S. 33.
[73] Spearpoint: a. a. O., S. 43.

Der Reiz des Fußballspiels liegt für den Eingeborenen nicht nur im Sportlichen begründet. Auf der Roan Antelope hat sich die Sitte herausgebildet, daß bei einem Fußballkampf beide Mannschaften eine Geldsumme hinterlegen, die nach Beendigung des Spieles der siegreichen Mannschaft zufällt. Im übrigen sollen die Eingeborenen teilweise recht begabte Fußballspieler sein und einen Vergleich mit Weißen in dieser Beziehung durchaus nicht zu scheuen brauchen[74]. Als Zeitvertreib ist das Karten- und Glückspiel für die Eingeborenen von großer Bedeutung. Bisweilen artet es in Spielleidenschaft aus, von der auch die Kinder angesteckt werden.

Unter den Kindern der eingeborenen Lohnarbeiter hat man auf der Roan Antelope eine Pfadfindergruppe organisiert und im Rahmen dieser Gruppe einen Spielmannszug aufgestellt. Es wird jedoch berichtet, daß es durch den häufigen Wechsel der Kinder fast unmöglich ist, die Gruppe aufrechtzuerhalten[75].

An Sonntagnachmittagen kann man gelegentlich beobachten, daß die einzelnen Stammesangehörigen sich nach Gruppen zusammenfinden, um ihre heimatlichen Tänze aufzuführen.

Als Brücke zu der eingeborenen Lohnarbeiterschaft hat die Roan Antelope im Jahre 1931 einen Ältestenrat gebildet[76], der einem tiefen Bedürfnis der Lohnarbeiter zu entsprechen scheint. Der Eingeborene schätzt und benötigt in seinen Privatangelegenheiten Hilfe, und da er sich als Lohnarbeiter nicht wie im Stammesleben an die Ältesten oder an das Familienoberhaupt wenden kann, gilt es sonach, geeignete Personen mit der Aufgabe der Betreuung herauszustellen. Vielfach wird gefordert, daß bei 300—500 Lohnarbeitern und mehr ein sogenannter compoundmanager, der es versteht, mit Eingeborenen umzugehen, die Betreuung der Eingeborenen im Hauptamt übernehmen soll. — Das schließt jedoch nicht aus, daß darüber hinaus — in Anlehnung an Formen des Stammeslebens — einem Ältestenrat eine Vertrauensstellung, sowohl den Eingeborenen als auch der Bergwerksverwaltung gegenüber, eingeräumt wird. — Zunächst wurden bei der Roan Antelope zehn Älteste gewählt, allmählich hat sich ihre Zahl jedoch bis auf 40 erweitert, so daß heute praktisch alle Stammesangehörigen einen Vertreter im Ältestenrat haben. Diese Zusammenarbeit zwischen der Bergwerksverwaltung und dem Ältestenrat, die sich beispielsweise auf die Schlichtung von Streitfällen und auf die Gestaltung der Arbeits- und Lagerbedingungen erstreckt, soll sich recht gut bewährt haben.

Die Stammeszugehörigkeit tritt auch bei Besuchen des Lagers durch Häuptlinge deutlich in Erscheinung.

Seitens der Bergwerksverwaltung soll man jedoch mit Einladungen an Stammesführer vorsichtig geworden sein, da festgestellt wurde, daß diese Führer meist mehr an „Geschenken" von seiten ihrer Stammesangehörigen als an deren Wohlbefinden interessiert sind. Ein Häuptling

---

[74] Ebenda, S. 42.
[75] Ebenda, S. 45.
[76] Spearpoint: a. a. O., S. 17.

soll beispielsweise bei einem Besuch mehr als 150 £ aus seinen Untertanen herausgeholt haben[77].

Die Regelung des Alkoholausschankes ist bei den einzelnen Bergwerken recht unterschiedlich. Im Lager selbst ist, um Ruhe und Ordnung aufrechtzuerhalten, der Bierausschank meist streng verboten. In der Nähe der Lager befinden sich jedoch in der Regel Schankstätten, die die Eingeborenen gelegentlich aufsuchen können[78].

Bei der Nkanamine in Nordrhodesien erhält jede Familie von Zeit zu Zeit die Erlaubnis, etwa acht Gallonen Eingeborenenbier brauen zu dürfen, um in altgewohnter Weise ein Fest feiern zu können.

Wie an anderer Stelle zum Ausdruck gebracht wurde, gestatten die Arbeitgeber Tropisch-Afrikas[79] vielfach die Frauenmitnahme ins Lager.

Bei dieser Sachlage besteht natürlich die Gefahr, daß fremde Frauen als Ehefrauen ausgegeben und mit ins Lager genommen werden. Gegebenenfalls wird der Arbeiter diese Frau dann einem Nachfolger zur Verfügung stellen. „Serial wifehood" soll in den compounds allgemein üblich sein[80].

Die Bergwerksverwaltungen sind natürlich in erster Linie nicht an der Moral, sondern an einer zufriedenen und leistungsfähigen Arbeiterschaft interessiert und mischen sich daher ohne besonderen Grund nicht in diese Dinge ein. Trotz der Überwachung der Verwaltung blüht auch die Prostitution, denn: so long as there is the demand, there will always be women available to supply it[81].

Auch das Familienleben der Verheirateten steht üblicherweise im Vergleich zum Dorfleben auf keiner hohen Stufe. Man fühlt sich im Lager frei von Stammesrücksichten und von der Überwachung seitens der Verwandten. Die Frauen haben wenig zu tun und da ihre Männer stets zur gleichen Schicht einfahren, gibt es für die Ehefrauen genug Gelegenheit zur ehelichen Untreue[82].

Was das Zusammenleben von Weiß und Schwarz anbetrifft, so ist anzuführen, daß es im Gegensatz zu den britischen Besitzungen in den französischen, belgischen und portugiesischen Kolonien keine ausgeprägte Farbenschranke (colour bar) gibt.

In der Statistik vor allem der belgischen und portugiesischen Kolonien wird infolgedessen grundsätzlich zwischen der „Civilised Population" und der „Native Population, assimilated not included" unterschieden. In Angola waren im Jahre 1934 beispielsweise von knapp 130 000 „Zivilisierten" etwa 50 000 „Assimilierte".

Seinen schärfsten Ausdruck fand der Gedanke der colour bar in der

---

77 Merle Davis: a. a. O., S. 75.

78 Der Ausschank von europäischen geistigen Getränken an Eingeborene ist in vielen Gebieten Tropisch-Afrikas untersagt oder erheblichen Beschränkungen unterworfen.

79 In bemerkenswertem Gegensatz zu den Randminen der Südafrikanischen Union, wo die Frauenmitnahme unterbunden ist.

80 Merle Davis: a. a. O., S. 77.

81 Mandatsbericht Togoland 1935, S. 34.

82 Vgl. Merle Davis: a. a. O., S. 76.

Segregationspolitik der Südafrikanischen Union, wo im Jahre 1927 durch die Immorality Act der Geschlechtsverkehr zwischen Weiß und Schwarz unter Strafe gestellt wurde.

Aus der colour bar erwachsen den Eingeborenen ohne Zweifel ideelle Nachteile. Daß jedoch im Fühlen und Denken der Eingeborenen vielfach materielle Gesichtspunkte die entscheidende Rolle spielen, beweisen die Wanderungen zahlreicher Eingeborener aus den französischen und portugiesischen Kolonien nach den Gebieten der britischen Krone.

Immerhin scheint es so, als ob der Eingeborene — das gilt insbesondere für die britischen Besitzungen — weitgehend das Gefühl hat, daß ihm jede Aufstiegsmöglichkeit durch die Machtpolitik der Weißen genommen ist. Auf die Dauer muß eine derartige Einstellung naturgemäß zu inneren und äußeren Spannungen mit den Eingeborenen führen.

Es muß daher dafür Sorge getragen werden, daß dem Eingeborenen — innerhalb seines eigenen Lebensbereiches — genügend Aufstiegsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Zur Vermeidung von Mißstimmungen sind dem Eingeborenen im übrigen die Vorteile einer Zusammenarbeit zwischen Weiß und Schwarz im Wege der Propaganda sinnfällig vor Augen zu führen. Von besonderer Bedeutung wäre in diesem Zusammenhang die Schaffung einer Eingeborenenpresse, die beispielsweise in Nordrhodesien trotz der durch die Vielzahl der Eingeborenensprachen bedingten Schwierigkeiten zu bemerkenswerten Ergebnissen geführt hat.

Wohl in jeder Belegschaft dürfte sich mindestens ein Eingeborener befinden, der einer der Hauptverkehrssprachen des Landes mächtig ist und durch Vorlesen seinen Kameraden von dem Inhalt der Zeitung Kenntnis geben kann.

3. Das Identifizierungsproblem.

Bedeutung für den Arbeitgeber — Bedeutung für den Arbeitnehmer — Methoden der Identifizierung — Paßgesetze — Fingerabdrücke — Metallzeichen — Arbeitsbücher — Schlußfolgerungen.

Die Lösung des Identifizierungsproblems ist für die Eingeborenenpolitik von denkbar größter Tragweite. Denn alle Steuerbestimmungen, alle ärztlichen Schutzmaßnahmen sind weitgehend unwirksam, wenn ein einwandfreier Identitätsnachweis nicht geführt werden kann.

Im Bereich des Arbeitsverhältnisses kann es dem Arbeitgeber beispielsweise nicht zugemutet werden, bei Krankheiten die Pflege zu übernehmen, die Entschädigung bei einem Unfall oder die Kosten der Rückbeförderung zu zahlen, wenn er nicht dessen sicher ist, daß es sich um den richtigen Arbeiter handelt.

Am wichtigsten ist jedoch für den Arbeitgeber die Identifizierung bei Kontraktbruch. Wenn die Person des Kontrahenten nicht außer

Zweifel steht, kann der Arbeitgeber naturgemäß keinerlei Schritte unternehmen, um den Kontraktbrüchigen zur Rechenschaft zu ziehen.

Doch auch der eingeborene Arbeiter hat ein Interesse daran, seine Identität gegebenenfalls unter Beweis stellen zu können, denn sonst ist es ihm unmöglich, ein vertraglich gewährtes Recht im Streitfall geltend zu machen. Das gilt insbesondere bei der Rückbeförderung, wenn eine Gegenüberstellung mit dem „Master" nicht mehr ohne weiteres möglich ist. Auch bei dem System der Lohneinbehaltung besteht ein besonderes Interesse des Eingeborenen an einem Identitätsnachweis.

Die Lösung der Identifizierungsfrage wird dadurch erschwert, daß der Afrikaner auf den Gebrauch eines bestimmten Namens wenig Wert legt und sehr leicht bereit ist, Spitz- und Necknamen anzunehmen. Bei der Vielzahl der in Frage kommenden afrikanischen Stämme und deren unterschiedlicher Sprache und Rechtschreibung ergibt sich weiterhin die Schwierigkeit der richtigen Schreibweise des Namens.

Einige Stämme haben ferner eine rituell begründete Abneigung dagegen, den Namen ihres Vaters oder einer verstorbenen Person zu gebrauchen. Hinzu kommt die Neigung des Eingeborenen, alles Schriftliche mit Mißtrauen zu betrachten.

Nach Lage der Dinge macht es sonach Schwierigkeiten, die Identität allein durch Aufzeichnung des Namens festzustellen.

Die ersten Gesetze, die der Identifizierung dienten, waren die sogenannten Paßgesetze des Kaplandes[83], die später von den meisten britischen Besitzungen Afrikas übernommen wurden. — Diese Gesetze dienten in der Hauptsache dazu, der Landwirtschaft die erforderlichen Arbeiter zuzuführen; wenn sie auch ihrer äußeren Kennzeichnung nach gegen die Landstreicherei und das Verbrecherwesen gerichtet zu sein schienen.

Für Südrhodesien bestimmt die Native Pass Ordinance von 1913, daß alle männlichen Eingeborenen über 14 Jahre Pässe haben müssen, allerdings werden hier die Paßgesetze, die weitgehend auch für Nichteingeborene einen Registrierungszwang vorsehen, nicht so streng wie in der Union gehandhabt[84].

In Kenya, wo die Paßgesetze ursprünglich gegen wandernde Stammesangehörige und gegen Viehdiebe gerichtet waren, wurden nach dem Krieg Identitätsnachweise mit Hilfe von Fingerabdrücken geschaffen, die jeder Eingeborene über 16 Jahre im Besitz haben muß[85].

In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) bestimmt die Identification Ordinance von 1935, die sich auf Angehörige aller Rassen bezieht, daß jede Person, die ihre Heimatprovinz verläßt, im Besitz eines Passes sein muß.

---

[83] Seit der Proklamation des Earl of Caledon von 1809, die die Absicht verfolgt, den nomadisierenden Hottentotten feste Wohnsitze zu geben.

[84] Lord Hailey: a. a. O., S. 669.

[85] Auf dem Ausweis, der gleichzeitig als Arbeitskarte dient, sind vom Arbeitgeber bei der Annahme von Lohnarbeit Arbeitsbeginn und Entlassung zu vermerken. Die Einstellung eines Lohnarbeiters ohne formelle Entlassung seitens des früheren Arbeitgebers ist unzulässig (Lord Hailey: a. a. O., S. 669/70).

Diese Verordnung wurde jedoch bisher nicht in Kraft gesetzt.

Der Ausschuß zur Untersuchung der Arbeitsverhältnisse von 1937/38 kommt zu dem Ergebnis, daß die zwangsmäßige Registrierung zu kostspielig wird und schlägt statt dessen eine Registrierung auf freiwilliger Basis vor, um den Eingeborenen die Möglichkeit zur Beschaffung von Heimatscheinen zu geben[86].

Ein Paßsystem besteht in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) heute nur auf dem Lupagoldfeld, um dort unerwünschte Elemente fernzuhalten[87].

In Uganda und in den westafrikanischen Besitzungen Großbritanniens ist ein Paßsystem im großen und ganzen unbekannt. Für Uganda werden zunächst Identifizierungskarten auf freiwilliger Basis empfohlen; durch Ausstattung mit gewissen Vorrechten — z. B. bevorzugte Behandlung in Rasthäusern — hofft man die Nachfrage der Eingeborenen nach diesen Karten derart zu steigern, daß man später ohne große Schwierigkeiten zur zwangsweisen Regelung übergehen kann[88].

In den französischen Kolonien dienen die Arbeitsbücher[89] (livret d'identité), in die alle wesentlichen Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses eingetragen werden, der Identitätsfeststellung.

In Belgisch-Kongo hat man neben den Arbeitsbüchern (livret de travail) Versuche mit einem Metallzeichensystem gemacht. Der Steuerzahler erhält eine numerierte Scheibe, die sich auf das Steuerregister bezieht. Es liegt auf der Hand, daß diese Einrichtung leicht mit einem Vertrag in Verbindung gebracht werden kann.

In den portugiesischen Kolonien müssen Eingeborene, die in der Absicht der Arbeitsuche die Reservationen verlassen, eine sogenannte Eingeborenenkarte lösen, die bei Annahme von Lohnarbeit gegen eine Arbeitskarte ausgewechselt wird.

Bei den Arbeitsbüchern, Metallzeichen, Steuerkarten u. dgl. handelt es sich naturgemäß nur um Hilfsmittel der Personalfeststellung. Für eine einwandfreie Identifizierung kommen, da die Eingeborenen in der Regel noch Analphabeten sein werden, nur Fingerabdrücke oder Photographien in Frage. Nach Orde-Browne ist das Photographieren zu teuer und in der Ausführung zu umständlich, so daß praktisch nur Fingerabdrücke für einen zweifelsfreien Personalausweis in Frage kommen.

Es fragt sich jedoch, inwieweit der Laie Fingerabdrücke voneinander unterscheiden kann.

Vielleicht wären für den täglichen Verkehr Lichtbilder — eventuell bestimmter Art (Profilbilder) — doch vorzuziehen. Das Argument Orde-Brownes, daß das Photographieren zu teuer und in der Ausführung zu umständlich wäre, ist jedenfalls nicht ohne weiteres überzeugend[90].

---

[86] Tanganjika-Report, S. 42.

[87] Lord Hailey: a. a. O., S. 671.

[88] Uganda-Report 1938, S. 50.

[89] Eingeführt in A. O. F. durch Anordnung vom 29. März 1926; in A. E. F. durch Dekret vom 4. Mai 1922.

[90] Vergleichshalber sei angeführt, daß die Kosten des sog. Kipandi-Systems

Von besonderer Wichtigkeit ist die Identifizierung naturgemäß bei der Wanderarbeit. Wie sehr aber die allem Zwang abgeneigte Grundhaltung maßgebender englischer Persönlichkeiten bei diesen Dingen zum Ausdruck kommt und jede durchgreifende Regelung verhindert, ergibt sich beispielsweise aus einer Drahtbotschaft vom 24. September 1936, in der der Staatssekretär für die Kolonien mit Bezug auf Njassaland zwar die Notwendigkeit von Personalausweisen zur Überwachung der Arbeiterwanderungen anerkennt, sich aber gegen jeden Zwang wendet[91] [92].

4. Strafbestimmungen.

Zur Frage der Strafbestimmungen ist allgemein zu sagen, daß sie einerseits die Aufrechterhaltung der Disziplin gewährleisten müssen, andererseits aber die Arbeitsfreudigkeit nicht beeinträchtigen dürfen.

Dem Eingeborenen soll in der Regel eine Politik der starken Hand am meisten imponieren; aber mit der Maßgabe, daß er ein feines Gefühl für Gerechtigkeit besitzt.

Die Arbeitsvergehen der Eingeborenen lassen sich in zwei Klassen einteilen:

1. Vertragsbruch und sonstige Verstöße gegen die Belange des Arbeitgebers,
2. Verletzung von Sicherheitsbestimmungen.

Da die Verletzung von Sicherheitsbestimmungen grundsätzlich in gleicher Weise wie in Europa zu ahnden ist, beschränkt sich die folgende Darstellung auf die Behandlung der gegen die Belange der Arbeitgeber gerichteten Verstöße.

In den britischen Besitzungen wird in der Regel zwischen kleinen (minor) und groben (major) Vergehen (offences) unterschieden.

Kleine Vergehen sind beispielsweise: Nichterscheinen bei der Arbeit, Nachlässigkeit oder Trunkenheit bei der Arbeit, Gehorsamsverweigerung, Gebrauch von Schimpf- und Schmähworten, Angabe eines falschen Namens, unerlaubte Benutzung von Sachen des Arbeitgebers usw. — Strafe: Geldbuße bis zum Betrag eines halben oder — z. B. in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) — eines ganzen Monatslohnes[93].

Grobe Verstöße sind: Gefährdung des Eigentums durch mutwillige Pflichtvergessenheit oder durch Trunkenheit, unwahre Behauptungen über Eigentumsverlust, Nichtmeldung eines Tierverlustes und vor allem Kontraktbruch (Desertion). — Die Strafe beträgt bei diesen Vergehen in der Regel bis zu 5 £ oder bis zu 6 Monaten Gefängnis.

Sehr umstritten ist die Frage der Strafbarkeit des Kontraktbruches.

Die Ansicht scheint immer mehr an Boden zu gewinnen, daß derartige Dinge wie üblicherweise in Europa auf dem Weg der ordentlichen Gerichtsbarkeit geregelt werden sollten.

---

in Kenya etwa 8000 £ jährlich betragen (Report into Financial and Economic Pos., S. 56).

[91] Intern. Jahrb. 1936/37, S. 588.

[92] Vgl. zum Abschnitt Orde-Browne: a. a. O., S. 76 ff.

[93] Im Nichteinbringungsfall entsprechende Freiheitsstrafe.

Bei einer Prüfung der für Tropisch-Afrika in Betracht kommenden Umstände wird jedoch ersichtlich, daß die Frage der Strafbestimmungen mancherlei Schwierigkeiten bietet.

Da in Tropisch-Afrika normalerweise Arbeitermangel herrscht, fürchtet der Afrikaner kaum eine Entlassung, zumal Frauen, Kinder und Angehörige in der Regel in der Heimat versorgt sind. Gegebenenfalls kehrt er entweder ins Dorf zurück oder nimmt bei einem anderen Arbeitgeber Arbeit an.

Während der europäische Arbeiter weiterhin in der Regel einige Vermögensgegenstände besitzen wird, an die der Arbeitgeber sich unter Umständen halten kann, besitzt der Afrikaner meist nur die Kleider, die er trägt, und ist somit praktisch gegen Vermögensstrafen immun.

Auf Grund dieser Sachlage ergibt sich die Notwendigkeit, irgendein geeignetes Mittel aus dem Bereich der Strafgerichtsbarkeit zu finden, um die Unzulänglichkeit der zivilen Strafmittel in Tropisch-Afrika auszugleichen. Der Gedanke, eine Freiheitsstrafe an die Stelle vermögensrechtlicher Nachteile zu setzen, erscheint in Tropisch-Afrika nicht bedenklich, da der Neger das Gefühl der Schande einer Freiheitsstrafe im Gegensatz zum Europäer nicht kennt.

Immerhin hat man in der Praxis doch Bedenken, die Kontraktbrüchigen ohne weiteres den eigentlichen Strafgefangenen gleichzustellen. So hat man in Britisch-Ostafrika dafür gesorgt, daß die Kontraktbrüchigen von den übrigen Strafgefangenen abgesondert und besonders behandelt werden.

In den französischen Kolonien hat man die Arbeitsstreitigkeiten der Strafgerichtsbarkeit entzogen und besonderen Gerichten (conseils d'arbitrage) übertragen[94]. Die Entwicklung scheint allgemein in dieser Richtung zu gehen.

Am zweckmäßigsten erscheint — im Zeichen des Arbeitermangels — eine Regelung, wonach der Afrikaner bei Kontraktbruch grundsätzlich wie der europäische Arbeiter nur auf zivilem Weg in Anspruch genommen werden kann; jedoch mit der Maßgabe, daß im Fall des Unvermögens eine Zwangsarbeitsstrafe an die Stelle der Buße tritt. So ist beispielsweise in den portugiesischen Kolonien bei Kontraktbruch der Eingeborenen eine „Ausgleichsarbeit" (correctional labour) vorgesehen[95].

Was den gegenwärtigen Stand der Dinge anbetrifft, so wird in den britischen Besitzungen Ostafrikas — Arbeitermangelländer — die Verletzung eines Arbeitskontraktes mit einer Geldstrafe bis zu 100 sh oder mit 6 Monaten Gefängnis bestraft[96]. Bei Pflichtverletzungen können die

[94] Orde-Browne: a. a. O., S. 186/187.

[95] Regulation of Contracts . . ., S. 64.

[96] Für den Umfang des Kontraktbruches ist aufschlußreich, daß in Uganda von den im Jahre 1937 angeworbenen 18 500 Arbeitern 1500 oder 8 v. H. vertragsbrüchig wurden. Die meisten dieser Eingeborenen hatten sich um des freien Transportes willen anwerben lassen und desertierten praktisch alle innerhalb von zehn Tagen nach der Ankunft. — Zur Frage der Strafverfolgung wird lakonisch bemerkt, daß die Verfolgung schwierig sei und der Kontraktbrüchige dessen auch nicht wert wäre; vgl. Uganda-Report, S. 24.

zuständigen Beamten den Eingeborenen weiterhin bis zu 12 Peitschenhiebe erteilen lassen. In Westafrika, wo die Eingeborenenkultur überwiegt, sind die Strafbestimmungen für Kontraktbruch wegen des ausreichenden Arbeiterangebotes im allgemeinen beseitigt worden, hingegen bestehen sie noch in den Arbeitsordnungen der ostafrikanischen Besitzungen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, daß es sich bei der kriminellen Bestrafung des Kontraktbruches um ein ausgesprochenes Arbeitermangelproblem handelt.

Zur Bekämpfung volkswirtschaftlich unerwünschter Nebenwirkungen der Arbeiterknappheit wurde bekanntlich auch in bestimmten Gegenden Deutschlands vor kurzem der Arbeitsvertragsbruch gewisser Berufsgruppen durch Anordnung des Reichstreuhänders der Arbeit unter Strafe gestellt[97].

[97] Zum Abschnitt vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 81 ff.

D. Staat und Lohnarbeit.

1. Grundsätzliches und Allgemeines.

Es ist nicht einfach, die wahren Grundsätze der Eingeborenenpolitik der europäischen Kolonialmächte in Tropisch-Afrika zu erkennen, darzustellen und zu beurteilen, da auf dem heiklen Gebiet der Eingeborenenpolitik „Kolonialideologie" und „Kolonialpraxis" weitgehend auseinanderfallen.

Die Kolonialideologie ist zu einem erheblichen Teil zugleich Kolonialpropaganda, und es ist naturgemäß schwierig, den Wahrheitsgehalt einer Propaganda, soweit es sich nicht um Tatsachen, sondern um gefühlsbestimmte Dinge handelt, zu erkennen.

Erschwert wird die Kenntnis der Zusammenhänge dadurch, daß vielfach — wie auch auf den anderen Gebieten des politischen Lebens — ehrliche Überzeugungen einzelner in scheinheiliger Absicht von Leuten mißbraucht werden, die es aus irgendwelchen Gründen für zweckmäßig halten, in ihren wahren Absichten unerkannt zu bleiben, und die sich daher der ursprünglich ehrlichen Anschauung als Phrase bedienen. Andererseits ist die Erscheinung nicht selten, daß zunächst unehrlich als Phrase zum Ausdruck gebrachte Gedankengänge ehrlich meinende Anhänger finden und somit noch nachträglich einen gewissen Wahrheitsgehalt erhalten.

Bei der unproblematischen Natur der Engländer liegt die „Flucht in die Phrase" besonders nahe und dient vielfach dazu, etwaige Hemmungen und Bedenken zur Erhaltung des seelischen Wohlbefindens hinwegzuspülen. Andererseits führt das Gerechtigkeitsgefühl des Engländers, das beispielsweise in der Frage der Eingeborenenpolitik in der Regel bei denen zum Ausdruck kommt, die nicht an einer bestimmten Regelung der Dinge interessiert sind, dazu, daß man sich den einmal angenommenen Gedankengängen verpflichtet fühlt und auch nach Kräften versucht, das als richtig Erkannte in die Wirklichkeit umzusetzen.

Typisch für die Problematik der Eingeborenenpolitik in den britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas ist daher die Spannung zwischen den „Interessenten" der Kolonialländer, die eine eigennützige Regelung der Eingeborenenpolitik erstreben, und dem Kolonialamt, das gewissermaßen das englische Rechtsgefühl repräsentiert.

Bahnbrechend für die Bildung einer englischen Kolonialideologie wurde Lord Lugards Lehre vom „doppelten Auftrag[1]", die zum Aus-

[1] Vgl. Sir F. D. Lugard: The Dual Mandate in British Tropical Africa. Edinburgh und London 1929.

druck bringt, daß Großbritannien als Treuhänder zwei Aufgaben in Tropisch-Afrika zu erfüllen hat; einmal habe es — am zweckmäßigsten vermittels des Systems der indirect rule — für eine Entwicklung der Eingeborenen zu sorgen, zum anderen habe es im Interesse der weißen Rasse und der Welt die wirtschaftliche Erschließung der kolonialen Gebiete in die Hand zu nehmen.

Im Zweifel[2], so wird diese Lehre durch das sogenannte Kenya White Paper von 1923 ergänzt, „native interests must be paramount".

Um sich den Auswirkungen dieser unangenehmen Lehre zu entziehen, erstreben die Kolonialengländer — führend ist in dieser Beziehung Kenya — weitgehende Selbstverwaltung möglichst in Anlehnung an das Vorbild der Südafrikanischen Union, deren „konservative" Eingeborenenpolitik den Interessenten dieser Kreise am zweckmäßigsten erscheint.

Die Regierung der Südafrikanischen Union unterstützt — im Namen der Aufrechterhaltung des Prestige des weißen Mannes — die in Frage stehenden Bestrebungen und setzt sich nach Kräften für eine einheitliche Eingeborenenpolitik im Afrika südlich der Sahara ein.

Die Regelung der Arbeitsbedingungen der eingeborenen Lohnarbeiter erfolgt in den britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas meist nach dem Vorbild der ersten Cape Master and Servant Ordinance von 1856. Noch heute werden die Arbeitsordnungen der britischen Besitzungen daher vielfach als „Master and Servant Ordinances" bezeichnet. Die moderne Gesetzessprache bevorzugt allerdings andere Ausdrücke wie: Labour Regulations, Labour Ordinance, Employers and Employed Ordinance u. dgl.

Während die Kriegs- und unmittelbare Nachkriegszeit in aller Welt dezentralistische Tendenzen auslöste, steht die heutige Zeit überall im Zeichen zunehmender Zentralisierung. Auch das britische Empire macht keine Ausnahme. Heute ist die Kolonialpraxis der Engländer allerdings noch recht unterschiedlich und hängt wesentlich von der Person des Gouverneurs ab. Das Wort, daß das englische System durch Systemlosigkeit gekennzeichnet ist, gilt weitgehend auch für die Kolonien. — Die Entscheidung — so wird zum Ausdruck gebracht — müsse in jedem Fall mehr von lokalen Umständen als von allgemeinen Grundsätzen abhängig sein[3]. Immerhin wurde im Jahre 1937 im Rahmen des Britischen Kolonialamtes der Posten eines „Labour Adviser to the Secretary of State" geschaffen, der mit Major Orde-Browne besetzt wurde[4]. Aufgabe des Labour Adviser ist kurz gesagt die zentrale Behandlung aller Arbeitsfragen in den britischen Kolonien.

Auf einer Rede vor dem Executive Council des Joint East African Board erklärte Major Orde-Browne, daß die Behandlung der Arbeits-

---

[2] Vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 142.

[3] Vgl. Lord Hailey: a. a. O., S. 706.

[4] Als Gegenstück zum „Economic Department" wurde vor kurzem im Colonial Office zur obersten Behandlung aller Arbeits-, Erziehungs-, Gesundheitsfragen usw. ein „Social Services Department" gebildet, dem die verschiedenen „Adviser" unterstellt sind.

fragen in den britischen Kolonien von seiten des Kolonialamtes bisher im Gegensatz zu Frankreich und Belgien wenig kontrolliert würde. Das Kolonialamt müsse zunächst einen Apparat schaffen, um Nachrichten und Statistiken über Arbeitsfragen des ganzen Empire zu sammeln[5].

Die Behandlung der Arbeiterfragen der britischen Besitzungen ist sonach durchaus im Fluß und in absehbarer Zeit ist sicherlich mit einer eingehenden Regelung auch der Arbeitsverhältnisse der britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas zu rechnen.

Während die Besitzungen der britischen Krone in Tropisch-Afrika einen Rassenunterschied zwischen Schwarz und Weiß teils ausdrücklich, teils stillschweigend anerkennen und in die Zielsetzung und Methoden der Eingeborenenpolitik — beispielsweise in der Form der indirect rule — einbeziehen, fehlt eine derartige Grundeinstellung bei den romanischen Kolonialvölkern Tropisch-Afrikas[6].

Grundsätzlich werden hier keine Artunterschiede, sondern nur Unterschiede im Entwicklungsstand zwischen Weiß und Schwarz anerkannt, was in der Ideologie zwangsläufig zu der Forderung führt, die Kolonialeinwohner aus Zweckmäßigkeitsgründen auf dem Umweg über eine einheimische „Elite" zu gleichberechtigten Staatsbürgern der europäischen Heimatländer zu erziehen[7].

Dementsprechend geht die Tendenz der französischen Kolonialverwaltung dahin, die koloniale Arbeitsordnung soweit als möglich der Regelung des Mutterlandes anzupassen.

Das koloniale Experimentierfeld der Volksfrontregierung Léon Blum, die diese Bestrebungen besonders förderte, war in erster Linie Indochina, das am 30. Dezember 1936 eine fortschrittliche Arbeitsordnung mit Bestimmungen über die Lehrlingsausbildung, Kollektivverträge, Mindestlöhne, Feiertagsbezahlung u. dgl. erhielt.

Für Französisch-Westafrika wurde durch Verordnung vom 11. März 1937 die Bildung von Gewerkschaften von Eingeborenen erlaubt, die französisch sprechen, lesen und schreiben können. Gleichzeitig wurden auch die Voraussetzungen für die Bildung von Kollektivarbeitsverträgen und für die Einführung des schiedsgerichtlichen Verfahrens geschaffen[8].

In Französisch-Äquatorialafrika tritt infolge des „zurückgebliebenen Standes der Bevölkerung" die Tendenz der Angleichung der Eingeborenen-Arbeitsbedingungen an europäische Verhältnisse nicht so klar in Erscheinung. Immerhin ist es bemerkenswert, daß es vor kurzem dort in Thies wegen der Entlassung eines Gewerkschaftssekretärs zu schweren Unruhen gekommen ist[9].

Die belgische und portugiesische Eingeborenenpolitik hält sich in der Rassenfrage im französischen Fahrwasser, ohne daß diese Dinge

---

[5] The Crown Colonist vom September 1938, S. 493.

[6] Heute mit Ausnahme von Italien.

[7] Die Ersetzung des Schlagwortes „Assimilation" durch den Ausdruck „Association" in der neueren französischen Kolonialliteratur läßt die obigen Grundgedanken unberührt.

[8] Regulation of Contracts . . ., S. 37.

[9] Deutsche Allgemeine Zeitung, Nr. 477—72 vom 9. Oktober 1938.

allerdings in den kolonialen Erörterungen einen so breiten Raum wie in der französischen Kolonialliteratur einnehmen. Insbesondere in Belgisch-Kongo stehen — vor allem wegen der Initiative des belgischen Königs und des derzeitigen Generalgouverneurs Ryckmans — praktische Probleme der Eingeborenenwohlfahrt durchaus im Vordergrund des Interesses; im größten Gegensatz zu der auf Ausbeutung abgestellten Kolonialverwaltung des Freistaates unter Leopold II.

Maßgebend für die portugiesischen Kolonien ist das Arbeitsgesetzbuch für die Eingeborenen von 1928[10]. Dies Gesetz enthält weitgehende Rahmenbestimmungen über die Einführung von Mindestlöhnen, Pensionen, Unfallversicherung usw., die jedoch in der Hauptsache auf dem Papier zu stehen scheinen.

Abschließend sei erwähnt, daß sich der Völkerbund seit 1929 mit kolonialen Arbeiterfragen befaßt. Nach eingehenden Beratungen wurde im Jahre 1930 eine Forced Labour Convention[10] zur schrittweisen Abschaffung der Zwangsarbeit angenommen, die inzwischen unter Vorbehalt von England und Frankreich ratifiziert wurde. Im Jahre 1936 erfolgte die Recruiting of Indigenous Workers Convention, die sich gegen Mißbräuche bei der Anwerbung richtet — mit dem Endziel der Ersetzung der Anwerbung durch ein freies Arbeitsangebot, und im Jahre 1937 der Entwurf zu einer internationalen Regelung der Eingeborenenarbeitsverträge auf der Grundlage der Schriftform.

Die Ratifizierung der Übereinkommen, bei denen es sich schon in der Regel um recht verwässerte Rahmenbestimmungen handelt, bereitete jedoch — von obiger Ausnahme abgesehen — immer wieder Schwierigkeiten, so daß auch in Zukunft kaum mit einer internationalen Regelung der kolonialen Arbeiterfragen zu rechnen ist.

2. Die Sozialgesetzgebung.

Die Sozialgesetzgebung Tropisch-Afrikas läßt sich dadurch kennzeichnen, daß der Arbeiterschutz noch in den Anfängen steckt und noch eines großzügigen Ausbaues bedarf.

In der derzeitigen Gesetzgebung wird es vermieden, ins einzelne gehende Vorschriften über Nahrung, Unterkunft, ärztliche Betreuung usw. der eingeborenen Lohnarbeiter zu erlassen. Die Entscheidung über derartige Dinge liegt in hohem Maße in dem Ermessen der Überwachungsbeamten. — Dies gilt insbesondere für die englische Gesetzgebung, während die entsprechenden französischen und belgischen Regelungen schon mehr Einzelfragen ordnen.

In diesem Zusammenhang soll nun, soweit noch nicht behandelt, geprüft werden, ob und inwieweit für die Gebiete Tropisch-Afrikas europäische Einrichtungen wie Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung bestehen bzw. in absehbarer Zukunft in Frage kommen.

---

[10] Abgeändert durch Gesetz vom 15. November 1933.

a) Arbeitslosenfürsorge.

Da üblicherweise in Tropisch-Afrika Arbeitermangel herrscht, kann man die Arbeitslosenversicherung, wie schon erwähnt, in Tropisch-Afrika weitgehend als überflüssig bezeichnen. Darüber hinaus ist kaum anzunehmen, daß der afrikanische Arbeiter eine etwaige Arbeitslosigkeit als wesentliche Härte empfinden wird. Selbst wenn es zeitweise aus irgendwelchen Gründen zu größeren Entlassungen kommen sollte, wird ihm in der Regel der Stamm als Notunterschlupf zur Verfügung stehen[11].

Schwierigkeiten ergeben sich nur hinsichtlich der stammesentfremdeten Arbeiter.. Um soziale Übelstände zu vermeiden, ist bei größeren Entlassungen von Eingeborenen dieser Art zu fordern, daß in geeigneter Weise für sie gesorgt wird — sei es im Wege einer Arbeitslosenversicherung, durch Notstandsarbeiten, durch Fürsorgetätigkeit oder dgl.

Angesichts der Arbeiterknappheit in Tropisch-Afrika ist in absehbarer Zeit jedoch kaum anzunehmen, daß eine Arbeitslosenfrage von wesentlicher Bedeutung praktisch in Erscheinung treten wird.

b) Krankenfürsorge.

Eine gesetzliche Krankenversicherung ist in Tropisch-Afrika kaum vorhanden. Dieser Mangel wird bis zu einem gewissen Grade dadurch geheilt, daß bei der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses im allgemeinen eine ärztliche Prüfung vorgeschrieben ist und die Unternehmungen — allein oder in Gemeinschaft mit anderen Betrieben — vielfach Ärzte unterhalten, die zusammen mit sogenannten First Aid Officers für die gesundheitliche Überwachung der eingeborenen Lohnarbeiter zu sorgen haben. Zur Behandlung leichter Fälle sind den Lagern der Lohnarbeiter in der Regel Reviere angegliedert. In schweren Fällen sorgen die Regierungen der Kolonialländer nach Maßgabe der zur Verfügung gestellten Mittel für freie Hospitalbehandlung der Eingeborenen.

Ansätze zu einer europäischen Anschauungen mehr entsprechenden Regelung zeigt eine Verfügung der Elfenbeinküste, wonach bei Krankheit dem Arbeiter bis zu 8 Tage je Vierteljahr ein Viertel des Lohnes als Krankengeld gebührt.

Weit über den Rahmen der Krankenfürsorge hinaus ist zu fordern, daß die Kolonialverwaltungen alles in ihrer Macht Stehende tun, um angesichts des bestehenden Arbeitermangels die physische Leistungsfähigkeit der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte, die durch Krankheiten vielfach beeinträchtigt ist, nach Möglichkeit zu steigern.

c) Unfallfürsorge.

In der älteren Gesetzgebung ist die Haftung bei Unfällen meist in der Weise geregelt, daß die gesetzliche Haftpflicht des Arbeitgebers festgelegt wird.

Die Frage der Entschädigung bietet große Schwierigkeiten, da bei der einmaligen Zahlung einer Abfindungssumme die Gefahr besteht,

---

[11] Vgl. den Abschnitt „Der Stamm als Notunterschlupf", S. 57 f.

daß der Eingeborene leichtsinnig das Geld verbringt und in der Folgezeit mehr oder weniger arbeitsunfähig vor dem Nichts steht.

Die Zahlung einer Rente andererseits wird in der Regel nicht in Frage kommen, da der Eingeborene häufig in einer sehr abgelegenen Gegend wohnt, wo es noch an den zur Übermittlung des Geldes erforderlichen Einrichtungen fehlt.

Auch die Festsetzung der Höhe der Entschädigung macht im Einzelfall Schwierigkeiten. Eine Summe, die für den Hirten einer entlegenen Gegend sehr hoch erscheint, wird angesichts der unterschiedlichen Kaufkraft des Geldes in Tropisch-Afrika für einen Stadtbewohner völlig ungenügend sein[12].

Unter den gegenwärtigen Umständen wäre es vermutlich das beste, die Festsetzung der Entschädigung und deren Verwendung — unter Berücksichtigung aller in Frage kommenden Umstände — einer besonderen Behörde zu überlassen.

Eine Beschränkung der Haftpflicht aus Unfällen auf die betreffenden Arbeitgeber erscheint wenig zweckmäßig, da die Lebensdauer der Unternehmungen aus natürlichen und wirtschaftlichen Gründen begrenzt ist. Zur Sicherung der Ansprüche der Unfallgeschädigten dürfte es daher am besten sein, ähnlich wie in Deutschland die Unternehmungen gleicher Art gemeinschaftlich — etwa in Form einer Unfallgenossenschaft — haften zu lassen.

Im Sinne dieser Gedankengänge übermittelte das Colonial Office im Jahre 1935 nach einem schweren Grubenunglück an der Goldküste allen britischen Besitzungen in Afrika eine Musterverordnung über die Entschädigung bei Betriebsunfällen zur Prüfung, in der die Errichtung einer zentralen Unfallentschädigungskasse vorgeschlagen wird[13].

Eine gesetzliche Regelung der Unfälle (Workmen's Compensation Legislation) gibt es bisher nur in folgenden britischen oder unter britischem Mandat stehenden Besitzungen Tropisch-Afrikas: Goldküste (nördliche Gebiete), Nigerien, Kenya, Uganda, Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil), Sierra Leone und Nordrhodesien. In der Mehrzahl besteht eine umfassende Regelung; in einigen Fällen ist nur die Haftung des Arbeitgebers festgelegt[14]. — Auch in den meisten nichtbritischen Besitzungen Tropisch-Afrikas ist eine Regelung der Unfallfürsorge — in der Regel im Sinne der Festlegung der Haftung des Arbeitgebers — erfolgt.

---

[12] In einigen gesetzlichen Regelungen sind bestimmte Entschädigungssätze angegeben. So kann beispielsweise in Nigerien die Entschädigung bei Tod bis zu 25 £, bei völliger Arbeitsunfähigkeit bis zu 20 £ und bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit bis zu 10 £ betragen (vgl. Orde-Browne: a. a. O., S. 156). In Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) kann bei Tod oder Verletzung durch Unfall eine Entschädigung bis zur Höhe eines doppelten Jahresgehaltes gezahlt werden.

[13] Intern. Jahrb. 1935/36, S. 553.

[14] Colonial Empire 1937/38, a. a. O., S. 51.

3. Überwachung der Sozialgesetzgebung.

Sozialpolitische Bestimmungen, die auf dem Papier stehen und nicht in die Wirklichkeit umgesetzt werden, sind naturgemäß zwecklos. Um ein Auseinanderfallen von Gesetzgebung und Praxis zu vermeiden, muß daher in geeigneter Weise die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften überwacht werden.

In Belgisch-Kongo haben sogenannte Industrieinspektoren ganz allgemein für angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen zu sorgen.

Diese Aufgabe umfaßt die Überwachung der Lager und Schlafgelegenheiten, die Kontrolle der Verpflegung nach Güte und Menge, die Sorge für einen angemessenen Urlaub, die Organisation der ärztlichen Überwachung, die Berichterstattung über Unglücksfälle u. dgl.

Was die unter französischer Verwaltung stehenden Gebiete anbetrifft, so wurde 1929 in Togo, 1932 in Französisch-Westafrika, 1933 in Kamerun und 1936 in Französisch-Äquatorialafrika ein Arbeitsinspektorat zur Beobachtung der Arbeiterfrage und zur Überwachung der Einhaltung der sozialen Bestimmungen geschaffen.

In den britischen Besitzungen hielt man lange Zeit eine Überwachung der Arbeitsverhältnisse nicht für erforderlich. Das Colonial Office vermied es nach Möglichkeit, sich in die „internen" Angelegenheiten der britischen Besitzungen einzumischen und die Kolonialverwaltung dachte in der Regel nicht daran, sich bei den Kolonisten unbeliebter zu machen als unbedingt erforderlich war.

Wenn in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) „trotzdem" im Jahre 1925 ein Labour Department unter einem Labour Commissioner zur zentralen Behandlung aller Arbeitsfragen geschaffen wurde, so geschah es vornehmlich deshalb, um der zunehmenden Arbeiterknappheit zu steuern. Als das Labour Department später im Zeichen der Weltwirtschaftskrise — vom Unternehmerstandpunkt aus gesehen — gegenstandslos wurde, wurde es durch eine Verfügung des Jahres 1931 kurzerhand wieder abgeschafft.

Im Jahre 1935 gab das Colonial Office den bislang selbständig die Arbeiterfragen behandelnden Kolonialregierungen die Weisung, daß durch geeignete Maßnahmen — Errichtung von Arbeitsbehörden oder anderen Einrichtungen — eine regelmäßige Überwachung der Arbeitsbedingungen in den entwickelten Gebieten zu gewährleisten sei[15].

Ein unmittelbarer Erfolg war dieser Anordnung zwar nicht beschieden, immerhin dürfte sie aber zu einer verstärkten Beschäftigung mit der Arbeiterfrage Veranlassung gegeben haben[16].

So wurde im Februar 1936 in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) unter Leitung des Chief Secretary Mr. H. C. D. C. Mackenzie-Kennedy ein Ausschuß zur Untersuchung der Arbeiterfrage eingesetzt, auf dessen

---

[15] Intern. Jahrb. 1935/36, S. 553.

[16] Die Bestrebungen zur Schaffung besonderer Arbeitsbehörden dürften durch den Bericht der Kommission zur Untersuchung der Unruhen im Kupfergürtel, der betonte, daß die Distriktsbeamten über die Arbeitsbedingungen nicht genügend unterrichtet waren, nachdrücklichen Auftrieb erfahren haben.

Empfehlungen im Juli 1938 in Deutsch-Ostafrika (engl. Mandatsteil) ein Labour Advisory Board unter dem Vorsitz eines Chief Inspector of Labour eingerichtet wurde mit der Aufgabe, in allen Fragen der Arbeiterbeschaffung, der Arbeiterwohlfahrt und Beschäftigung der Regierung beratend zur Seite zu stehen. — Bereits vorher, Ende 1937, war angesichts der unhaltbaren sozialen Zustände auf dem Lupagoldfeld dort ein Arbeitsinspektorat unter einem Labour Commissioner gebildet worden.

Auch in den anderen britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas sind Einrichtungen zur Überwachung der Arbeiterfrage im Aufbau begriffen. Für Uganda wurde die Schaffung eines möglichst kleinen — um schnelle Entscheidungen zu ermöglichen — Standing Economic and Labour Advisory Board mit einem ständigen Sekretär zur Behandlung, Untersuchung und Beratung in Arbeitsfragen empfohlen[17]. Für Nordrhodesien hat Orde-Browne nach eingehender Untersuchung der Arbeiterverhältnisse die Einrichtung eines Labour Advisory Board unter dem Vorsitz eines Labour Commissioners[18], dem als Unterbau acht „Labour Officers" zur Verfügung stehen sollten, vorgeschlagen[19].

In ähnlicher Weise dürfte sich auch die Bildung der Aufsichtsorgane in den übrigen britischen Besitzungen Tropisch-Afrikas vollziehen.

Auf dem Gebiete der Arbeitsüberwachung erscheint die „koloniale Leistung" der Engländer — zum mindesten im Tempo — wenig überzeugend.

Jedenfalls im Vergleich mit Deutschland, denn in Deutsch-Ostafrika waren beispielsweise schon seit 1909 fünf Distriktskommissare (Arbeitskommissare) eingesetzt, „um die Durchführung der Vorschriften über Unterbringung, Behandlung usw. der farbigen Arbeiter zu überwachen und andererseits die Arbeiter zur Befolgung ihrer Verpflichtungen anzuhalten, sowie Streitigkeiten zwischen diesen und den Arbeitgebern zu erledigen. Sie übten die Disziplinargewalt über die Arbeiter aus, die also damit dem Arbeitgeber entzogen wurde, überwachten die Durchführung der Arbeiterverordnung und vertraten die Arbeiter vor dem Gericht[20]."

---

[17] Uganda-Report, S. 42, 61, 65.

[18] Bemerkenswert ist, wie Orde-Browne sich die Tätigkeit des Labour Commissioners denkt: er soll möglichst viel reisen, um zur Erleichterung der Erörterung laufender Probleme den persönlichen Verkehr mit den örtlichen Personen und Bedingungen aufrechtzuerhalten. Die laufenden Dienstgeschäfte soll ein geeigneter Angestellter erledigen (Orde-Browne: Labour Conditions ..., S. 88).

[19] Orde-Browne: Labour Conditions ..., S. 80 ff.

[20] Arning: Deutsch-Ostafrika gestern und heute, S. 124.

SCHRIFTTUM.

Arning, Wilhelm: Deutsch-Ostafrika gestern und heute. Berlin 1936.
Deutsches Koloniallexikon: Herausgegeben von Heinrich Schnee. Leipzig 1920.
Full, A.: Fünfzig Jahre Togo. Berlin 1935.
Jahrbuch 1938, I. Bd.: Herausgegeben vom Arbeitswissenschaftlichen Institut der Deutschen Arbeitsfront. Berlin 1939.
Martens, Otto, und *Karstedt, O.:* Afrika. Ein Handbuch für Wirtschaft und Reise. Berlin 1936. I. Band: Wirtschaft.
Leubuscher, Ch.: Der südafrikanische Eingeborene als Industriearbeiter und als Stadtbewohner. Jena 1931.
Rohrbach, Paul: Deutschlands koloniale Forderung. Hamburg 1935.
Rosenzweig, Alfred: Die Arbeiterbeschaffung für die Goldminen des Witwatersrands in Südafrika. Diss. Berlin 1933.
Schober, R.: Kamerun. Neuzeitliche Verwaltungsprobleme einer tropischen Kolonie. Berlin 1937.
Thorbecke: Das tropische Afrika. Berlin 1928.
Westermann, Diedrich: Der Afrikaner heute und morgen. Essen 1937.
Padmore, G.: Afrika unter dem Joch der Weißen. Zürich—Leipzig o. J.
An African Survey: Herausgegeben von Lord Hailey. Oxford 1938.
Buell, R. L.: The Native Problem in Africa. New York 1928.
Elliot, J. R. Mc. D.: Report on an Investigation into Conditions affecting Unskilled Labour and the Supply thereof, within the Protectorate. Uganda 1937.
Greaves, J. C.: Modern Production among Backward Peoples. London 1935.
Kuczinski, Robert R.: Colonial Population. London 1937.
Lugard, F. D.: The Dual Mandate in British Tropical Africa. Edinburgh, London 1929.
Mair, L. P.: Native Policies in Africa. London 1936.
Modern Industry and the African. Herausgegeben von J. Merle Davis. London 1933.
Olivier, Lord: White Capital and Coloured Labour. London 1929.
Orde-Browne, G. St. J.: The African Labourer. London 1933.
— Report upon Labour in Tanganyika Territory. London 1926.
— Labour Conditions in Northern Rhodesia. London 1938.
Royal Institute of International Affairs. The Colonial Problem. Oxford 1937.
Spearpoint, F.: The African Native and the Rhodesian Copper Mines. Supplement to the "Journal of the Royal African Society", July 1937.
Weaver, C. W. H.: Native Labour in Africa with special reference to international Conventions. Paris 1937. Peaceful Change Conference.
Annual Reports Gold Coast, Gambia, Kenya, Uganda, Nyasaland.
The Colonial Empire in 1937/1938. Statement to accompany the Estimates for Colonial and Middle Eastern Services. London 1938.
Report of the Committee Appointed to Consider and Advise on Questions Relating to the Supply and Welfare of Native Labour in the Tanganyika Territory, 1938.
Report of the Commission Appointed to Enquire into the Financial and Economic Position of Northern Rhodesia. London 1938.
Report of the Committee of Enquiry into the Labour Situation in the Uganda Protectorate. Uganda 1938.

Britische Mandatsberichte für Deutsch-Ostafrika (Tanganyika-Territory), Togo und Kamerun.
Labouret, H. M.: Rapport sur le Travail et la Main-d'Oeuvre Autochtone en Afrique Occidentale Française. Paris 1937. Peaceful Change Conference.
Leonard, H.: Le Contrat de Travail au Congo-Belge et au Ruanda-Urundi. Bruxelles o. J.
Französische Mandatsberichte für Togo und Kamerun.
Rapports Annuels sur l'Administration de la Colonie du Congo-Belge pendant les années 1935 et 1936; présentés aux Chambres Législatives Bruxelles.
Belgische Mandatsberichte für Ruanda-Urundi.
Internationales Kolonialinstitut: Documentation Coloniale Comparée.
Internationales Arbeitsamt: Die Anwerbung von Arbeitern in den Kolonien und in anderen Gebieten mit ähnlichen Arbeitsbedingungen. Genf 1935.
— Regulation of Contracts of Employment of Indigenous Workers. Genf 1937.
— Internationale Jahrbücher der Sozialpolitik.
— La coopération internationale technique et financière en matière de migration colonisatrices. Genf 1938.
Statistical Year-Book of the League of Nations. 1937/1938.
Afrika-Rundschau.
Deutscher Kolonialdienst.
African World.
African World Yearly.
The Crown Colonist.
La Dépêche Coloniale Belge et l'Essor Colonial et Maritime.
Ausschnittsammlung des Hamburgischen Weltwirtschaftsarchivs.
Geschäftsberichte der Kolonialgesellschaften (soweit im Weltwirtschaftsarchiv vorhanden).

LEBENSLAUF.

Am 27. Januar 1911 wurde ich als Sohn des Zivil-Ingenieurs Ernst Harder in Neumünster in Holstein geboren. Hier besuchte ich die Holstenschule (Oberrealschule) bis zur Reifeprüfung.

Anschließend studierte ich mit zum Teil längeren Unterbrechungen in Kiel, Wien, München, Berlin und Hamburg die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Am Ende des Wintersemesters 1937/38 legte ich in Hamburg die Diplomprüfung für Volkswirte ab.

Detlef Harder.